

Revista Eletrônica

Escola Judicial - TRT 17ª Região

ANO 13 - N° 24 - JUNHO DE 2024
ISSN 2317-3556

DESEMBARGADORA ANA PAULA TAUCEDA BRANCO

Diretora da Escola Judicial do TRT17

JUIZ ADIB PEREIRA NETTO SALIM

Vice-Diretor e Coordenador da Revista

CONSELHO EDITORIAL DA REVISTA

JUIZ FAUSTO SIQUEIRA GAIA

JUÍZA GERMANA DE MORELO

JUIZ LUÍS EDUARDO COUTO DE CASADO LIMA

JUÍZA ROSALY STANGE AZEVEDO

Foto: Simone Pimentel Jorge de Souza

Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região

Av. Nossa Senhora dos Navegantes, 1245, Torre Horizontal, 4º andar

Enseada do Suá - Vitória - ES

Tel. (27) 3185-2101

sejud@trt17.jus.br / revistaejud@trtes.jus.br

**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO
ESCOLA JUDICIAL**

**REVISTA ELETRÔNICA
DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 17ª REGIÃO**

Semestral

ISSN 2317-3556

Vitória/ES
2024

R. Eletr. Ejud TRT 17. Reg.	Vitória/ES	Ano 13	n. 24	p. 1-302	jun. 2024
-----------------------------	------------	--------	-------	----------	-----------

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO
ESCOLA JUDICIAL**

Avenida Nossa Senhora dos Navegantes, 1245, 4º Andar, Torre Horizontal, Enseada do Suá,
Vitória/ES, CEP: 29050-335
Telefones: (27) 3185-2101
E-mail: sejud@trt17.jus.br / revistaejud@trtes.jus.br
<https://www.trtes.jus.br/portais/escola-judicial/>

DESEMBARGADORA ANA PAULA TAUCEDA BRANCO

Diretora da Escola Judicial do TRT da 17ª Região

JUIZ ADIB PEREIRA NETTO SALIM

Vice-Diretor e Coordenador da Revista

CONSELHO CONSULTIVO

JUIZ FAUSTO SIQUEIRA GAIA

JUÍZA GERMANA DE MORELO

JUIZ LUÍS EDUARDO COUTO DE CASADO LIMA

JUÍZA ROSALY STANGE AZEVEDO

Catálogo na fonte elaborada pela Escola Judicial do TRT da 17ª Região
Ronaldo Alves da Silva – CRB 6-2446

Revista Eletrônica da Ejud do TRT da 17ª Região / Escola Judicial do Tribunal Regional do
Trabalho 17ª Região; Ano 1, n.º 1 (jul./dez. 2012-). Vitória/ES, 2012.

Semestral.

Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/portais/escola-judicial/revistas/index>

ISSN 2317-3556

1. Direito do Trabalho. 2. Direito Processual do Trabalho. 3. Justiça do Trabalho. 4.
Jurisprudência trabalhista. I. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região).

CDD: 342.6

O conteúdo dos trabalhos publicados nesta Revista é de estrita responsabilidade de seus autores.
Nenhuma parte desta obra poderá ser reproduzida, em qualquer meio, sem a devida autorização.
É permitida a citação total ou parcial das matérias nela constantes, desde que indicada a fonte.

Coordenação da Revista Juiz Adib Pereira Netto Salim

Conselho Editorial Des. Ana Paula Tauceda Branco
Juiz Adib Pereira Netto Salim
Juiz Fausto Siqueira Gaia
Juíza Germana de Morelo
Juiz Luís Eduardo Couto de Casado Lima
Juíza Rosaly Stange Azevedo

Organização e editoração João Vítor dos Santos Tavares (Estagiário)
Leandro Talma de Paula (Assistente Técnico)
Mário Sérgio da Silva Caiado (Secretário)

Foto da capa Simone Pimentel Jorge de Souza
Título: Fabricação das panelas de barro –
Associação das Paneleiras de Goiabeiras
Local: Vitória/ES

SUMÁRIO

ARTIGOS DOUTRINÁRIOS

TRABALHO ESCRAVO NA MODERNIDADE: UMA CHAGA PERSISTENTE Maria Eduarda de Oliveira Andrade Breijão.....	7
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA AS PESSOAS TRABALHADORAS NOS SETORES PÚBLICO E PRIVADO E OS REFLEXOS DA VIOLÊNCIA EM AMBIENTE LABORAL NA SOCIEDADE BRASILEIRA Roberto Antônio Darós Malaquias e Carlos Henrique Bezerra Leite	27
MUITO MAIS QUE PÉ-DE-OBRA: ANÁLISE DO REGIME JURÍDICO DE DESERTO DE RENDIMENTO INFANTO-JUVENIL À LUZ DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL Juíza Rosaly Stange Azevedo e Carolina Stange Azevedo Moulin.....	52
SÍNDROME DE BURNOUT E SAÚDE DA MULHER TRABALHADORA: A IMPORTÂNCIA DA APLICAÇÃO DO PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO Francisca Jeane Pereira da Silva Martins e Tainara Crispim Sarmenghi.....	73
A PRECOCIDADE DO “JUDICIAL REVIEW” AMERICANO. UMA ABORDAGEM COMPARATIVA EM RELAÇÃO AO FENÔMENO EUROPEU DE RECEPÇÃO TARDIA DO CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE E SUA REPERCUSSÃO NO PARADIGMA DA AMÉRICA LATINA Joseane de Menezes Condé.....	99
AUSÊNCIA DE CONSCIÊNCIA TRABALHISTA: O TRABALHO PLATAFORMIZADO É O INDUZIMENTO À EXPLORAÇÃO DE SI MESMO NO BRASIL Rodrigo Teixeira Matos.....	103
ESCRavidÃO MODERNA: UMA ANÁLISE ACERCA DOS FATORES QUE FACILITAM A PRÁTICA NO BRASIL E SEUS REFLEXOS JURÍDICOS Thyago Brito de Mello e Diendela Bastos Seraphim.....	118
UMA ANÁLISE GLOBAL ACERCA DO AVANÇO TECNOLÓGICO NA SUBSTITUIÇÃO DA MÃO DE OBRA HUMANA E OS SEUS REFLEXOS TRABALHISTAS Thyago Brito de Mello e Magno Silva Ferreira.....	141

DECISÕES

(ACÓRDÃO) TRT 17ª REGIÃO. RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA. PLANO DE SAÚDE DE AUTOGESTÃO. FORNECIMENTO/CUSTEIO DE MEDICAMENTO À BASE DE CANABIDIOL PARA TRATAMENTO DO FILHO DA EMPREGADA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA. 1. Desembargadora Claudia Cardoso de Souza.....	167
(ACÓRDÃO) TRT 17ª REGIÃO. RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA. ASSÉDIO ELEITORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes.....	191
(ACÓRDÃO) TRT 15ª REGIÃO. RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA. TUTELA INIBITÓRIA. OBJETIVO É COIBIR O ATO ILÍCITO EM SI. DESNECESSIDADE DE DEMONSTRAÇÃO DA OCORRÊNCIA DO DANO. Desembargadora Tereza Aparecida Asta Gemignani.....	222
(ACÓRDÃO) TRT 15ª REGIÃO. RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. TRANSPORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR ACIMA DOS LIMITES DE PESO PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DESTINADAS À PROTEÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR. SÚMULA 736 DO STF. Desembargadora Tereza Aparecida Asta Gemignani.....	240
(TUTELA CAUTELAR ANTECEDENTE) TRT 15ª REGIÃO. Desembargadora Tereza Aparecida Asta Gemignani.....	283

RESENHAS

DESMISTIFICANDO A PLAUSIBILIDADE DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Joseane de Menezes Condé.....	292
NORMAS PARA PUBLICAÇÃO	297

ARTIGOS DOUTRINÁRIOS

TRABALHO ESCRAVO NA MODERNIDADE: UMA CHAGA PERSISTENTE

Maria Eduarda de Oliveira Andrade Breijão¹

Resumo: O presente artigo aborda o surgimento, a abolição e a perpetuação da escravidão contemporânea, configurando os seus novos moldes e conceitos. Apesar da existência de leis e políticas públicas conceituando a sua ilicitude, esse fenômeno prospera e persiste no contexto brasileiro, violando a dignidade de trabalhadores que são submetidos a condições desumanas, degradantes e ilícitas. Aborda-se, a garantia constitucional, tipificação penal e aplicação do direito do trabalho brasileiro quanto a fiscalização e resgates das vítimas desse sistema opressor que detém o lucro acima da dignidade da pessoa humana.

Palavras-Chave: Trabalho Escravo. Dignidade Humana.

¹ Acadêmica do 10º período de Direito na Faculdade Milton Campos, atualmente estagiária na Lacerda Diniz Sena e Monitora e Filosofia do Direito na Faculdade Milton Campos, integrante do Grupo de Estudos Sobre a Reforma Trabalhista, integrante da Clínica Prática: Fusões e Aquisições – M&A. E-mail: dudabreijao@hotmail.com. Artigo apresentado como requisito parcial para a conclusão do curso de Graduação em Direito. 2024. Orientadora: Prof. Laura Diamantino Tostes, Mestre.

1 INTRODUÇÃO

As tragédias gregas retratavam as tensões do cotidiano dos indivíduos, e eram formadas por linhas tênues entre a submissão e a transgressão. Compostas pelo conflito principal, o trágico e o fim. A exemplo da tragédia de Sófocles, Antígona é fruto de um incesto, uma jovem marcada por provações e desgraças irreparáveis.

O Rei Creonte, após ter considerado Polinice, irmão de Antígona, um traidor da cidade, promulgou um Decreto proibindo a prestação dos ritos fúnebres a ele. Antígona, inconformada, transgrediu as leis impostas por Creonte, ainda que a pena pela desobediência fosse a morte.²

O infausto fim da tragédia, demonstra a ausência de leis e a violação aos direitos básicos inerentes aos seres humanos: à dignidade, à saúde, à segurança e à vida. A trama de Antígona pode ser utilizada como metáfora para a história da escravidão, tendo em vista que o escravo da Antiguidade que transgredisse as condições que lhe eram impostas, assim como fez Antígona, era chicoteado, violentado, na maioria das vezes até a morte, como forma de castigo, demonstrando a ausência de leis. Na contemporaneidade, a problemática se assemelha pela não garantia dos direitos básicos previstos na Constituição Federal da República de 1988³.

A Lei nº. 13.353, de 13 de maio de 1888, a Lei Áurea, composta por dois artigos, aboliu, formalmente, a escravidão no Brasil. Todavia, a população negra permaneceu marginalizada e com o acesso ao trabalho distribuído de forma desigual, ensejando a persistência dessa cultura de exploração e transgressão de leis no contexto brasileiro, mesmo após 135 anos de sua abolição. A extinção desse sistema foi, e, ainda é postergado por leis esparsas que não resolveram o problema de fato, por isso a sua permanência é cada vez mais assídua na realidade. Os significados de trabalhos escravos estão sofrendo alterações com o decorrer do tempo, em razão dos novos moldes de produção e das novas realidades vivenciadas no ambiente e nas relações de trabalho.

As características são as mesmas e as nomenclaturas distintas: escravidão

² Certamente! Pois não sabes que Creonte concedeu a um de nossos irmãos e negou ao outro, as honras da sepultura? Dizem que inumou a Etéocles, como era de justiça e de acordo com os ritos, assegurando-lhe um lugar condigno entre os mortos, ao passo que, quanto ao infeliz Polinice, ele proibiu aos cidadãos que encerrassem o corpo num túmulo, e sobre este derrame suas lágrimas. Quer que permaneça insepulto, sem homenagens fúnebres, e presa de aves carniceiras. Tais são as ordens que a bondade de Creonte impõe a mim, como também a ti. Ele não tem o direito de me coagir a abandonar os meus. SOUZA. J.B. de Mello. Sófocles (c.496 AC-406 AC), Antígona, janeiro, 2005).

³ Dados e informações em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

moderna, escravidão branca, escravidão contemporânea ou trabalho em condições análogas as de escravo⁴. Pautados na vulnerabilidade social, pobreza estrutural, e a falta de informação, que assola o cotidiano dos trabalhadores que buscam por meio do próprio sustento a sobrevivência. O traço desumano da sociedade colonial importa uma preocupação concernente às ideologias atuais que sobrepõem os interesses e ritmos do capitalismo, ausente de regras, princípios e institutos interessados na proteção, inclusão e tutela dos seres humanos que vivem do trabalho.⁵ Uma sociedade sem preocupação e interesse pela cidadania, igualdade, inclusão e dignidade da pessoa humana. À vista disso, o assunto é tão importante a ser discutido.

A história da escravidão no Brasil ainda não encontrou o seu fim como nas tragédias gregas, pelo contrário, encontra-se ainda na fase do conflito principal, o que deve ser objeto de combate por toda a sociedade que tem, juntamente ao estado, o dever de promover a dignidade humana, elemento central da Constituição da República de 1988 e do Estado Democrático de Direito.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 O Surgimento e Abolição da Escravidão no Brasil

A escravidão, assim como as tragédias, iniciou-se na Grécia. Na polis, cidades estados, os escravos eram contraídos por guerras ou dívidas. Aquele que vencesse a batalha poderia escravizar o perdedor, como forma de status à guerra vencida. O vencido, tornava-se escravo, como forma de salvação da morte e passava a ser tratado como “coisa”, era comercializado, utilizado para presentear, prestador de serviço, e o principal objeto de enriquecimento das elites. Esse modelo de aquisição e exploração se disseminou por todo o continente. Segundo Aristóteles, o escravo era um instrumento essencial à vida, elemento integrante da sociedade grega, em virtude de ser necessário para a condução da economia.

No Brasil, ao contrário da Roma Antiga, o fator determinante para submeter o sujeito à situação de escravidão, se deu, sobretudo, pela cor da pele e origem, formalizando o ideário da racialização na sociedade, como artifício construtor de imagens distorcidas da historicidade e das culturas negras, com o intuito de legitimar a hierarquização entre os seres humanos.

⁴ Coleção de Estudos Enamat (2023, vol.4, pág. 49)

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho no Brasil, Formação e Desenvolvimento, Colônia, Império e República, (2023, pág. 67).

A escravidão nas Américas atingiu inicialmente os indígenas para a obtenção de mão de obra na agricultura, processo que perdurou por 200 anos. Mas não houve sucesso econômico, em virtude das grandes resistências e pela população indígena ser esparsa no território.

Laurentino Gomes⁶, em seu livro, *A História da Escravidão*, expressa que o Brasil foi o maior território escravista por quase três décadas. O tráfico de africanos escravizados se iniciou, segundo o citado autor, por volta de 1535, a fim de fornecer mão de obra para a indústria do açúcar, no Nordeste, a primeira atividade econômica colonial:

O Brasil foi o maior território escravista do hemisfério ocidental por quase três séculos e meio. Recebeu sozinho, quase 5 milhões de africanos cativos, 40% do total de 12,5 milhões embarcados para a América. Como resultado, atualmente é o segundo país de maior população negra ou de origem africana no mundo.

O regime escravocrata propagou-se com a atividade do tráfico negreiro. Os africanos aprisionados foram trazidos em navios escravagistas⁷ para concretizar o processo de escravização, que se tornou dominante e passou a ser a regra geral, representado como uma tragédia na história⁸, em conformidade com a instauração de um modelo de economia e sociedade baseado no trabalho escravizado.

A Lei Eusébio de Queiroz, foi a primeira a tentar minimizar o enredo, criada no dia 04 de setembro de 1850, proibindo o tráfico de escravos⁹. No ano de 1871, a Lei do Ventre Livre, expôs que os filhos dos escravos que nascessem a partir da sua promulgação estariam livres. Mas, somente os filhos, ou seja, os pais continuariam sob aquisição de seus respectivos “donos”. Dessa forma, as crianças eram submetidas a ficar sob o poder de controle, e consequentemente exploração do senhor até a completarem 18 anos.

A Lei dos Sexagenários, de 28 de setembro de 1885, também conhecida como Lei Saraiva Cotegipe, determinou a libertação dos escravos com mais de 60 anos. Portanto, nessa idade, eles já não possuíam mais condições de saúde para buscarem a sobrevivência fora do ambiente de exploração. Compreende, favorecimento dessa Lei aos senhores das fazendas, vez que os escravos que fossem se tornando idosos iriam perdendo a capacidade de contribuição para desempenho e força no serviço árduo.

Nesse cenário, de estruturas de poder, segregação e exclusão social. No ano de

⁶ GOMES (2019, pág. 30)

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho no Brasil, Formação e Desenvolvimento*, Colônia, Império e República, (2023, pág. 53)

⁸ GOMES (2019, pág. 20)

⁹ 9 Dados e informações disponíveis em: <http://mapa.an.gov.br/index.php/menu-de-categorias-2/288-lei-euzebio-de-queiroz>

1930, deu-se o início ao surgimento das políticas públicas de inclusão de direitos, todavia compostas por falhas que excluiu algumas categorias, a exemplo dos escravos domésticos e rurícolas.

No ano de 1972, surgiu a Lei nº. 5859¹⁰, dispondo sobre a profissão do empregado doméstico, e a partir de 1988, Constituição Federal da República os inseriu no processo de inclusão de direitos. As referidas leis, integram o conjunto de medidas que tentaram equacionar o quadro caótico, mas, apesar de serem esparsas e minimizarem a problemática. Positivamente, culminaram na promulgação da Lei Áurea em 1888.

Durante o governo de D. Pedro II, a Princesa Isabel, promulgou a Lei nº. 3.353, de 13 de maio de 1888, que declarou extinta a escravidão no Brasil. Composta somente por dois artigos colocou fim na escravidão no Brasil.¹¹ Contudo, também se fez por uma Lei esparsa, apesar de abolir a escravidão, não garantiu direitos aos libertos, que necessitavam de moradia e alimentação, e por isso muitos tiveram que permanecer nas condições desumanas de exploração como forma de sobrevivência.

Confirmando a exclusão e atraso na legislação, nota-se que os empregados rurais e domésticos possuem legislação própria reguladas pelas Lei nº. 5.889, de 8 de junho de 1973¹², que estatui normas reguladoras do trabalho rural, e a Lei Complementar nº. 150, de 1º de junho de 2015¹³, regulamentando os trabalhadores domésticos.

No dia 5 de janeiro de 1989, foi promulgada a Lei nº. 7.716¹⁴, definindo os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e os punindo na forma da lei. Somente 134 anos depois foi alterada pela Lei 14.532/2023, no qual equipara a injúria racial ao crime de racismo. Com isso, a pena tornou-se mais severa com reclusão de dois a cinco anos, multa, não cabimento de fiança, tornando o crime imprescritível.

A legislação, conceitua como discriminatória qualquer atitude ou tratamento dado à pessoa ou a grupos minoritários que cause constrangimento, humilhação, vergonha, medo ou exposição indevida, e que usualmente não se dispensaria a outros grupos em razão da cor, etnia, religião ou procedência.

A Constituição Federal de 1988, artigo 5º, caput, consagra que todos são iguais

¹⁰ Dados e informações disponíveis em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm

¹¹ Art. 1º: É declarada extinta desde a data desta lei a escravidão no Brasil.

Art. 2º: Revogam-se as disposições em contrário.

¹² Dados e informações disponíveis em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15889.htm#:~:text=Lei%20especial%20dispor%C3%A1%20sobre%20a.de%2014%2F08%2F1969.

¹³ Dados e informações disponíveis em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm

¹⁴ Dados e informações disponíveis em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17716.htm

perante a lei, sem qualquer distinção, bem como garante a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.¹⁵ Todavia, na prática não é o que ocorre.

2.2. O Não Reconhecimento Como Sujeito de Direitos

O fato de os africanos terem sido arrancados do seu continente e da sua cultura de forma arbitrária para construir o Brasil através de trabalho árduo, acompanhado de violência, exploração e discriminação, significa a experiência mais determinante no enredo da população brasileira¹⁶.

O sistema escravizador dos negros, os associaram a inferiores, incapazes e ingênuos. Os privou do direito de voz, participação na sociedade, exercício da própria cultura e identidade negra.

Os Europeus visavam a exploração e o lucro em detrimento da humanidade e da natureza.¹⁷ Mas, entre os seus principais anseios, frisa-se a imposição da condição de superioridade, para tornar o Brasil um país branco, mesmo com a presença de tantos negros na sociedade, visando o branqueamento da raça.

O ideário de distinção criado com a colonização dos europeus inseriu a cultura negra em abismos sociais e exclusão¹⁸, que originou a negatividade da cor da pele, por atos racistas, sentimentos de inferioridade dos cidadãos com classe econômica inferior, formando a concepção de que somente os brancos e as classes econômicas mais favorecidas eram detentores de direitos.

Laurentino Gomes (2019), expõe em seu Livro, a História da Escravidão:

Essa visão apareceria também no romantismo e no lirismo piegas do movimento abolicionista do século XIX, em poemas como “O navio negreiro”, de Castro Alves. Seria, nesse caso, reflexo de uma atitude paternalista e culposa de parte da elite intelectual brasileira, aí incluídos escritores e poetas, que enxergaria o negro como um ser ingênuo e incapaz, a ser protegido em nome dos altos valores morais da civilização ocidental, mas ao qual não se dava, de fato, direito de voz e participação nos destinos da sociedade (Laurentino Gomes, 2019, pág. 23).

Além da distinção étnica, ocorreu a discriminação entre o gênero feminino e

¹⁵ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

¹⁶ 16 GOMES (2019, pág 28)

¹⁷ Coleção Estudos Enamat (vol. 4, pág. 375. 2023)

¹⁸ SANTIAGO. Flávio. Gritos sem palavras: Resistências das Crianças Pequenininhas Negras Frente ao Racismo Universidade Zumbi dos Palmares. 2015

masculinodo trabalho escravo. Os homens eram responsáveis pelo trabalho no campo, e as mulheres encarregadas dos serviços domésticos.

Maurício Godinho (2023, pág. 47) explica que, além de todos os aspectos desprezíveis, imorais e violentos da escravidão, sua perversidade perpassa por todas as entranhas institucionais, culturais e cotidianas da sociedade. Com isso, corrobora para que atualmente, osentimento de submissão permaneça no interior dos trabalhadores.

A grande parte dos empregados submetidos a relações escravas acreditam que não possuem outra saída a não ser os trabalhos degradantes e desmerecedores como forma de sobrevivência, no qual aproveitam-se os empregadores dessas condições¹⁹.

O enraizamento do preconceito de distinção, é um fator determinante para que os cidadãos não se reconheçam como sujeitos de direitos, e por essa razão ‘normalizam’ às condições de trabalho desumanas, jornadas exaustivas, percepção de salários ínfimos.

Para Immanuel Kant,²⁰ ‘o ser humano não deve ter sua definição aproximada do conceito de instrumento e não pode ser entendido como um meio para alcance de vontades infinitas’. Portanto, a definição de ser humano deve ser atrelada ao sentido de ser social com um valor ímpar, qual seja: o da dignidade humana.

2.3 Das Normas Nacionais e Internacionais

Direitos sociais de segunda dimensão, são os que devem ser assegurados através do Estado para garantir a eficácia da igualdade, e condições de acesso de forma igualitária a todos. Deve-se garantir que os trabalhadores se sintam como detentores de todos os direitos auferidos pelo trabalho digno.

A Constituição Federal da República de 1988 assegura que o trabalho digno é o exercido com a garantia dos direitos mínimos aos trabalhadores, formado pelo trabalho livre, remuneração justa, segurança no trabalho e liberdade sindical.

A OIT (Organização Internacional ao Trabalho Escravo), expressa a necessidade de garantir a todos a efetivação do trabalho digno, pautado na produtividade, liberdade, segurança, equidade e dignidade humana.²¹

Reconhece-se que o trabalho digno é amparado nacional e internacionalmente, mas

¹⁹ 19 Coleção de Estudo Enamat, (vol. 4, 2023, pág. 48)

²⁰ KANT, 1960

²¹ Coleção de Estudos Enamat, (vol.4, pág. 23. 2023)

na prática não corresponde efetivamente à realidade dos empregados, em razão da permanência de trabalhos indignos, formados por condições precárias e degradantes, trabalhos forçados, mediante ameaça, intimidação, imposição por violência física, pressão psicológica à vítima ou seus familiares. Atacando-se à liberdade e a dignidade do trabalhador.

No âmbito internacional, o Brasil assumiu compromissos para combater o trabalho escravo, pela declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU), bem como pelas Convenções 29 e 105 da OIT, prevendo que “ninguém será mantido em escravidão ou servidão, a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.²²

A legislação nacional expressa que a violação aos direitos básicos dos trabalhadores e cidadãos, viola a Constituição Federal de 1988, conforme o seu artigo 5, inciso III, no qual aduz que ninguém deverá ser submetido a tortura e tratamento desumano ou degradante. Mas na realidade, por mais que seja um bem jurídico tutelado constitucionalmente as violações são constantes e evidentes, mas precisam ser combatidas a fim de que o trabalho digno seja a regra e não a exceção.

É imperioso que o Brasil sob a égide da Constituição Federal de 1988, concretize o princípio da dignidade da pessoa humana, combatendo todas as discriminações éticas de gênero, conforme normas internas e internacionais voltadas aos direitos humanos.

Os direitos humanos devem ser aplicados como valores morais considerados como uma fusão do conteúdo moral com o poder de coerção do Direito.²³ Segundo Jurgen Habermas, em sua obra O Conceito de Dignidade Humana e A Utopia Realista Dos Direitos Humanos, os direitos humanos são “uma fusão do conteúdo moral com o poder de coerção do Direito”.

2.4 Da Tutela Jurisdicional do Trabalho Degradante no Brasil: Um Recorte Jurisprudencial

O Direito do Trabalho surgiu após o capitalismo²⁴, com o objetivo de construir e proteger a classe trabalhadora, consoante a sua inserção no sistema capitalista²⁵. Consagra-se por ser o primeiro campo jurídico surgido na história para assegurar princípios, regras e

²² DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Adotada e proclamada pela resolução 217, A, (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948.

²³ HABERMAS, J. (2010, p. 479)

²⁴ DELGADO. Maurício Godinho. Direito do Trabalho no Brasil, 2023, pág. 48.

²⁵ DELGADO. Maurício Godinho. Direito do Trabalho no Brasil, 2023, pág. 49.

institutos jurídicos para regular as relações de emprego e de trabalho, e fixar garantias e direitos entre os empregados e empregadores.

Em 01 de maio de 1943, o presidente Getúlio Vargas, implementou mudanças para assegurar a inclusão socioeconômica, institucional, política e cultural de setores anteriormente excluídos na realidade brasileira.²⁶

No Brasil, no ano de 1930, o presidente assinou o Decreto n°. 19.482, conhecido como a Lei de Nacionalização do Trabalho, ou Lei dos 2/3, no qual restringia a imigração, em razão da imprescindibilidade de 2/3 dos trabalhadores serem brasileiros. Dessa forma, criou o cerceamento da escravização e deflagrou a imigração interna no Brasil, no qual tornou o trabalho majoritariamente composto por brasileiros.

Nessa perspectiva, Vargas assinou o Decreto Lei n°. 5.452²⁷, com o objetivo de consolidar as Leis do Trabalho, sendo um dos primeiros instrumentos de inclusão social do Brasil. A CLT (Consolidação Das Leis Trabalhistas) é considerada como patrimônio do trabalhador, ou melhor dizendo, passaporte para a cidadania.²⁸

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, reforçou o Direito do Trabalho e aprofundou o seu caráter progressivo, o seu artigo 7º, que prevê a garantia dos direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, visando à melhoria de sua condição social²⁹. O modelo constitucional é de afirmação e inclusão, qualquer que sejam os indivíduos estão na centralidade para ter direitos.³⁰

A Justiça do Trabalho possui função protetiva a respeito do trabalhador, conforme o princípio da proteção, disposto no artigo 468 da CLT³¹. Maurício Godinho Delgado (2018), expressa que tal princípio, é uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação de emprego, visando retificar ou atenuar o desequilíbrio inerente ao contrário de trabalho no plano jurídico, o que faz que a inclusão no mundo do trabalho se faz pelo direito do trabalho.

O Art. 5, inciso, XXXV da Constituição da República, garante a todos o acesso à justiça.³² Humberto Theodoro Jr. (2023) aduz que o acesso à justiça, compreende atualmente,

²⁶ DELGADO. Maurício Godinho. Direito do Trabalho no Brasil, 2023, pág. 134

²⁷ Dados e informações disponíveis em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

²⁸ Dados e informações encontrados em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

²⁹

³⁰ Dados e informações disponíveis em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

³¹ Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

³² Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXXV - acesso à justiça.

o direito a uma tutela efetiva e justa para todos os interesses que compõem o ordenamento jurídico:

[...] o acesso à justiça se dá, individualmente, por meio do direito conferido a todas as pessoas naturais ou jurídicas de dirigir-se ao Poder Judiciário e dele obter resposta acerca de qualquer pretensão, contando com a figura do juiz natural e com sua imparcialidade; com a garantia do contraditório e da ampla defesa, com ampla possibilidade de influir eficazmente na formação das decisões que irão atingir os interesses individuais em jogo; com o respeito à esfera dos direitos e interesses disponíveis do litigante; com prestação da assistência jurídica aos carentes, bem como com a preocupação de assegurar a paridade de armas entre os litigantes na disputa judicial; e com a coisa julgada, como garantia da segurança jurídica e da tutela jurisdicional efetiva.

O acesso jurisdicional dos trabalhadores que se encontram em condições escravas perfaz mais um direito violado de exclusão em razão da não efetividade do acesso perante os que se encontram aprisionados, bem como dos que pautam as relações de trabalho com a ausência das garantias trabalhistas.

Conforme a expressividade de casos de resgates ocorridos no Brasil, os entendimentos dos tribunais tem sido os seguintes:

TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. Qualquer trabalho que não reúna as mínimas condições necessárias para garantir os direitos do trabalhador há que ser considerado trabalho em condição análoga à de escravo. O contraponto do trabalho escravo moderno está nas garantias constitucionais da dignidade da pessoa humana (CF , art. 1º , III), nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV), na proibição de tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III), na função social da propriedade (XXIII), na ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e livre (art. 170), na exploração da propriedade rural que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores (art. 186, IV). RECURSO CONHECIDO E PROVIDO. TRT-10 - XXXXX20135100012 DF TRT-10 - 6843120135100012 DF
Jurisprudência • Acórdão • Data de publicação: 30/05/2014

TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO. TRABALHO DEGRADANTE CARACTERIZADO. INDÚSTRIA TÊXTIL. REPARAÇÃO MORAL. 1. O trabalho escravo contemporâneo atinge tanto a liberdade do trabalhador quanto a sua dignidade. Sobre o tema, convergem as Convenções 29 e 105 da OIT, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Constituição Federal de 1988, no esforço de abolir o trabalho escravo, assegurar um meio ambiente de trabalho salubre e condições dignas de labor. 2. Consoante o art. 149 do Código Penal Brasileiro, o trabalho em condições análogas a de escravo abarca quatro tipos distintos: i) o trabalho forçado; ii) o trabalho em condições degradantes; iii) o trabalho em jornadas exaustivas, e; iv) o cerceio da liberdade de locomoção em contexto do trabalho. O trabalho degradante comporta um tipo conceitual que é configurado por um feixe plástico de atos ilícitos adotados pelo empregador, de modo distinto da submissão à jornadas exaustivas, caracterizada por uma só prática reiterada. Conforme dados do Ministério do Trabalho e Emprego, o trabalho degradante é a modalidade de trabalho análogo à escravidão mais recorrente, no campo e no meio urbano, ante aos mecanismos e subterfúgios adotados para camuflar o aviltamento à dignidade do trabalhador. 3. Na hipótese, o complexo probatório demonstra o trabalho em condições degradantes, confirmando as seguintes, dentre outras, práticas ilícitas sincrônicas adotadas pela ré: a) exigência de metas excessivas; b) a falta de urbanidade dos prepostos, inclusive, com emprego de insultos, ameaças e coações (assédio institucional); c) falta de estipulação da contraprestação pelas peças produzidas, não obstante o salário fosse por tarefa (o qual combina os critérios de unidade de obra com unidade de tempo); d) a não concessão do intervalo intrajornada (medida de segurança no trabalho); e) insuficiência quantitativa de banheiros e restrição em sua utilização pelas empregadas; f) restrição ao acesso à água; g) adoecimento da empregada tendo como causa o trabalho. 4. Diante deste quadro, mantém-se a condenação da ré no pagamento da indenização por dano moral, com a redução de seu valor para R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), com ressalva do entendimento desta Relatora Designada no que concerne ao quantum indenizatório. 1ª Região - Rio de Janeiro. 19/10/2016. Tribunal Regional do Trabalho. 7ª Turma. ACÓRDÃO TRT 1ª / 7ª Turma / 0000207-18.2012.5.01.0004 - DOERJ 19-10-2016

2.5 Nova Concepção do Trabalho Escravo

As principais atividades brasileiras que permanecem provendo da mão de obra escravasão as desenvolvidas para o cultivo de cana de açúcar, da produção de carvão vegetal, do cultivo de alho, café, maçã e soja, da extração de pedras e madeiras, da criação de bovinos, da construção civil, de restaurantes e da confecção de roupas. Identifica-se, que são prestações de serviços pautadas essencialmente pela vulnerabilidade social e econômica do trabalhador.

É evidente o número de trabalhadores que permanecem submetidos a realidades ilícitas de trabalhos que cerceiam a liberdade, por circunstâncias impostas que os obrigam a permanecer na submissão, seja em virtude de dívidas contraídas com o próprio empregador, seja por ameaças, ou até mesmo por acreditar que seja indigno de melhores condições.

Uma relação pautada por ameaças de morte, não recebimento de salários, e quando recebem, são quantias mínimas, que faz com o empregado necessite de se alojar nas dependências do empregador, sendo um dos exemplos do surgimento das dívidas. Os empregadores cobram pela permanência no local. Brito Filho, expõe que “[...] pode acontecer de o trabalhador, apenas porque se sente obrigado a saldar uma dívida, produzida fraudulentamente ou não, permanecer no trabalho.”³³

Os locais fornecidos pelos empregadores não podem ser comparados como moradia, mas como alojamentos, haja vista que são inadequados, restritos de alimentação, utensílios de higiene, jornadas exaustivas que comprometem a saúde e dignidade do empregado.

Guilherme de Souza Nucci (2019), ressalta que a jornada exaustiva se caracteriza pelo trabalho diário que ultrapassa às regras da legislação trabalhista, exaurindo o trabalhador e, para que se configure, é preciso que o patrão submeta, ou melhor dizendo, exija, pela força seu empregado.

O tempo de labor não deve extrapolar os limites e das horas extras, independente do seu pagamento, sendo que, na maioria das vezes em casos de escravidão não é quitado, conforme a legislação. As jornadas exaustivas, portanto, comprometem a saúde física e psíquica do trabalhador.

Por isso, cabe indagar, se os fatos podem não se caracterizar somente como condições análogas a de escravidão, ou seja, semelhantes, mas como o próprio conceito de escravidão em si. A concretização dos conceitos de escravidão no Brasil, pode ser exemplificado no âmbito doméstico, em virtude das condições que são impostas às empregadas que residem nas dependências do empregador, utilizando como argumento o tratamento teórico de que são

³³ BRITO FILHO (2004, p. 78)

integrantes da família.

Sob égide de apelo ao cunho emocional dos empregados de pertencimento à família, os empregadores munem-se como justificativa para o não fornecimento dos direitos essenciais básicos amparados, conforme prevê a Constituição da República e a Lei Complementar nº.150, de 1 de junho de 2015, denominada como a Lei do Doméstico. No qual, aduz especificadamente em seus artigos 2º, § 1º, e 13, § 1º, que a duração do trabalho não deverá ser excedida, bem como ampara aos empregados domésticos que residam no local os devidos horários e intervalos.³⁴

O processo de inclusão de direitos em que pese as violações à legislação, permanece elencando os trabalhadores domésticos como invisíveis perante a sociedade e privados de intervenção estatal. Ante a ausência de denúncias que dê visibilidade em virtude do princípio da inviolabilidade à privacidade, previsto no artigo 5, inciso X, da CR/88, no qual dispõe que o domicílio é inviolável, o que dificulta a fiscalização em residências que não exteriorizam seus atos escravistas.³⁵

Outro exemplo de vítimas desse sistema de invisibilidade pela inviolabilidade de domicílio, restrição de direitos e dignidade são os trabalhadores rurícolas que estão sendo resgatados diariamente no Brasil, em razão vivenciarem ambientes de trabalho ausentes de saneamento básico, alojamentos salubres, alimentação saudável, higiene e água portátil.

Além da ausência de treinamentos adequados aos serviços, registro na carteira de trabalho (art. 41 da CLT), e equipamentos de proteção, sendo eles: capacete, óculos, protetores faciais e auditivos, respiradores, vestimentas, luvas, calçados, cinturão de segurança.³⁶

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), em seu artigo 166, expõe que os empregadores são obrigados a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento.³⁷

³⁴ Art. 2º A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

§ 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

§ 1º Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

³⁵ Coleção Estudos Enamat (vol.4, 2023, pág. 374)

³⁶ **Art. 41** - Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho

³⁷ **Art. 166** - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção

As regras estão previstas na Norma Regulamentadora nº. 6, do Ministério do Trabalho, que define EPI como todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho, todavia na realidade não é o que ocorre.

Algumas empresas que atuam no setor da moda, possuem preferência por empregar refugiados ou estrangeiros ilegais, e em razão de vulnerabilidade, são sendo submetidos a trabalho com jornadas exaustivas, locais insalubres e perigosos.

Os trabalhos indignos e forçados caracterizam o cotidiano de forma mascarada na sociedade, e efetivando os novos moldes de escravidão, devido a ausência de fiscalização por parte do Estado, bem como da condição de alienação do trabalhador em consequência do analfabetismo funcional.

A condição de analfabeto funcional pode ser aplicada a empregados que mesmo de capazes de identificar letras e números, não possuem capacidade de interpretação das normas, e leis, e por isso acreditam não se munirem de argumentos para reivindicar seus direitos previstos em lei.

O Brasil mascara a realidade do trabalho escravo ao conceituar por condições análogas de escravidão³⁸. Internacionalmente, o conceito não prevê condições análogas, sendo que a Convenção 105 da OIT.³⁹ Apresenta-se o conceito por exclusão, tipificando situações que não configuram situações de trabalho forçado. Portanto, ressalta-se uma divergência de conceitos sobre o crime de trabalho escravo.

2.6 O Crime de Redução à Condição Análoga a de Escravo – Art. 149 do Código Penal Brasileiro.

A escravidão no Brasil, perfaz por desafios e lacunas na legislação como já exposto. A Constituição Federal da República de 1988 tem como fundamento a dignidade da pessoa humana. Já o Código Penal Brasileiro, expressa a tipificação legal de determinadas condutas como crimes que permanecem atuais as práticas de redução do ser humano à condição análoga à de escravo.

individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

³⁸ Coleção de Estudos Enamat, (2023, vol.4, pág. 30). Contudo, em harmonia ao sistema internacional e por se entender que a expressão brasileira visa muito mais mascarar uma realidade do que propriamente se valer de uma denominação conceitualmente adequada, utiliza-se o termo trabalho escravo.

³⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, OIT. 1998.

O art. 149 do Código Penal Brasileiro, ampara os empregados que são reduzidos a condição análoga à de escravo, seja por trabalhos forçados, jornadas exaustivas, condições degradantes de trabalho, e que possuem a liberdade e locomoção restringida em virtude de dívida contraída com o empregador ou preposto⁴⁰. O dispositivo legal, prevê pena de reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

O inciso II, do artigo, veda a vigilância ostensiva no local de trabalho retenção de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. Nota-se, que a pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: contra criança ou adolescente, bem como por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. Por uma interpretação sistemática, compreende que o tipo penal abrange conceitos que resguardam a proteção da dignidade da pessoa humana, e não somente a liberdade de ir e vir, no que concerne ao crime de trabalho escravo.

O bem jurídico amparado pelo Direito Penal deve ser entendido como um valor social a fim de garantir segurança jurídica da sociedade, e uma vez violado, haverá uma sanção criminal como forma de punição.

O texto penal prevê sanções a condutas que sejam atentatórias à dignidade do trabalhador com atos que reduzam à condição análoga de escravo. Entretanto, as alterações elencadas no art.149 do CP ainda não são efetivas na prática, a sua interpretação na maior parte dos casos permanece restringindo o conceito ao cerceamento da liberdade, acarretando a não aplicabilidade a realidade escravocrata atual.

A Sexta Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu, em sessão de julgamento mantida a sentença de primeiro grau que condenou dois empresários por terem submetido 241 trabalhadores à condição análoga à de escravo. São proprietários do grupo econômico formado pelas usinas Vitória e Vitória Agro Comercial, situadas no município de Palmares (PE).⁴¹

De acordo com a ministra relatora do caso, Laurita Vaz, “restou incontroverso na sentença de primeira instância a

⁴⁰ "Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:
Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – Cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II – Mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: I – Contra criança ou adolescente;

II – Por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem." (NR)

⁴¹ Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/pgj/noticias-pgr/stj-acolhe-parecer-do-mpf-e-condena-empresarios-que-submeteram-trabalhadores-a-condicao-analoga-a-de-escravo-em-pernambuco>

submissão das vítimas à condição degradante de trabalho, **configurando o delito previsto no artigo 149 do Código Penal**". A ministra afastou o argumento apresentado pelo Tribunal regional, de que o descumprimento de normas laborais não é suficiente para configurar o crime. Ela também foi contra o posicionamento do TRF5, de que o crime não estaria caracterizado porque os empregadores já haviam sido autuados administrativamente e firmaram Termo de Ajustamento de Conduta. A ministra ainda chamou atenção para o fato de que o próprio TRF5 reconheceu os fatos descritos na denúncia.

Segundo consta da ação penal, fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em novembro de 2008, confirmou que os proprietários do grupo econômico sujeitavam os trabalhadores rurais a condições desumanas. Entre as irregularidades, foi verificado que os empregados não tinham acesso à água potável, sendo incumbidos de trazer água de suas casas ou comprar garrafas comercializadas pelas usinas, no valor de R\$ 20 a unidade.

As apurações revelaram, ainda, o não fornecimento de alimentação adequada e a ausência de local para acondicionamento dos alimentos, situação que ocasionava, muitas vezes, o apodrecimento da comida, levando os trabalhadores a passar fome ou a consumir o alimento estragado. Além disso, os empregados tinham de realizar as necessidades fisiológicas em local sem higiene, segurança e privacidade, o que possibilitava a disseminação de doenças infectocontagiosas, além de expor os trabalhadores a animais peçonhentos.

Também não havia, no engenho, equipamentos mínimos de proteção, como chapéu e roupas adequadas, sendo fornecida ao empregado apenas uma luva. Os trabalhadores eram obrigados, ainda, a comprar o facão que usavam na lavoura, por R\$ 15. Outro problema verificado foi o transporte irregular dos empregados, que era feito por meio de tratores e carregadeiras, o que acabava expondo os trabalhadores ao risco de queda, choques mecânicos e esmagamentos.

Os empregados eram submetidos a condições de trabalho fatigantes e a jornadas exaustivas, que eram iniciadas às 4h e terminavam às 16h30, com dois intervalos para refeições, de apenas 30 minutos, cada. Muitos não recebiam sequer um salário- mínimo por mês. Além disso, não havia, nas usinas, serviço médico e comunicação via rádio para casos de emergência. Também não era feito treinamento ou oferecida proteção especial aos empregados que lidavam com agrotóxicos. Diante das irregularidades, todos os empregados das usinas foram resgatados pela equipe de auditores do trabalho.

"Tais circunstâncias não se limitam e nem se confundem com violação às normas administrativas e/ou trabalhistas, como entendeu o Tribunal regional, mas sim flagrante violação aos direitos básicos de qualquer ser humano, já que os trabalhadores receberam tratamento análogo ao de escravos, sendo privados de sua dignidade", defendeu o MPF em manifestação enviada ao STJ.

2.7 Fiscalização Brasileira

O número de brasileiros resgatados condições análogas de escravidão no Brasil têm sido expressivos a cada ano. Segundo o Ministério do Trabalho, no ano de 2022, 2.575 (duas mil, quinhentos e setenta e cinco) pessoas foram resgatadas de condições de trabalho escravo. O estado de Minas Gerais, elencou o topo de resgates, perfazendo 1.070 (um mil e setenta) indivíduos resgatados. No município de Varjão de Minas/MG, 273 (duzentos e setenta e três) trabalhadores foram localizados em condições escravas desenvolvendo atividades de cana de açúcar.

No ano de 2023, o primeiro registro ocorreu em São Paulo/SP, no qual 32 (trinta e duas) vítimas foram encontradas na atividade de cana de açúcar. No Rio Grande do Sul, foram 270 (duzentos e setenta) vítimas. Em Minas Gerais, na cidade de Bueno Brandão, João Ribeiro, conhecido como "João do Brejo", foi privado de exercer o próprio nome civil, e resgatado,

após viver 38 (trinta e oito) anos sob condições escravas na fazenda Café Boa Vista na zona rural do município.⁴² A vítima foi resgatada após denúncia da unidade de saúde, em razão da ausência de documentos do paciente durante consulta emergencial, que realizou a denúncia ao Ministério do Trabalho.

João Ribeiro, ainda não tinha nascido, não oficialmente. O senhor de 74 (setenta e quatro) anos, era indocumentado e “invisível” para o mundo exterior, sem dignidade, cidadania e acesso a justiça. Habitava um alojamento ausente de instalações sanitárias. Não possuía cama para dormir, e sim uma espuma de colchão, não tinha geladeira, televisão, rádio, nenhum meio de comunicação que o inserisse a par da realidade. O único dinheiro encontrado com o trabalhador era um notas antigas do Brasil, como o cruzeiro.

No dia 22 de agosto de 2023, no Estado do Rio de Janeiro, um idosa de 90 (noventa) anos, foi resgatada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e por agentes da Polícia Federal, após uma denúncia anônima. Tendo em vista que a vítima não possuía vínculo trabalhista registrado, o Ministério Público do Trabalho firmou um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com os empregadores para regularizar questões trabalhistas e previdenciárias.

O termo de ajustamento de conduta, previsto no § 6, do artigo 5, da Lei nº. 7.347⁴³, é um acordo celebrado entre o Ministério Público e o violador do direito coletivo, sendo um meio para a tutela jurisdicional e instauração de inquérito civil.⁴⁴

Após uma denúncia de que uma trabalhadora idosa era vítima de violência, maus tratos, tortura psíquica e exploração e estaria trancada no local, ferida. O Ministério Público do Trabalho (MPT) e pela Defensoria Pública da União (DPU) ajuizou uma Ação que, no dia 27 de outubro de 2023, a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho fixou a condenação de R\$ 350.000,00 (trezentos e cinquenta mil reais) por danos morais individuais, R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) a título de indenização por dano moral coletivo.⁴⁵

A família que manteve uma funcionária doméstica por mais de 20 (vinte) anos em condições consideradas análogas à escravidão na cidade de São Paulo (SP). A dona da casa foi

⁴² Dados e informações disponíveis em: <https://www.otempo.com.br/cidades/escravizado-por-38-anos-em-fazenda-mineira-idoso-serviu-pais-e-agora-filho-1.2824427>

⁴³ Art. 5. Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar: (Redação dada pela Lei nº 11.448, de 2007) (Vide Lei nº 13.105, de 2015) (Vigência)

§ 6º Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial. (Incluído pela Lei nº 8.078, de 11.9.1990)

⁴⁴ <https://www.mpf.mp.br/sp/atuacao/ajustamento-de-conduta>

⁴⁵ Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/2ª-turma-afasta-prescrição-em-caso-de-trabalho-doméstico-em-condição-análoga-à-escravidão>

presa em flagrante por abandono de incapaz, omissão de socorro e indiciada pelo crime de reduzir alguém a condição análoga à de escravo (artigo 149 do Código Penal).

Afastou-se a prescrição trabalhista, restringida os pedidos aos cinco anos anteriores ao término do contrato. Ressaltando a imprescritibilidade do direito absoluto à não escravização.

A relatora, ministra Liana Chaib, entendeu que, crime contra a humanidade e grave violação aos direitos fundamentais, a norma geral sobre a prescrição trabalhista deve ser interpretada sistematicamente. Logo, na hipótese excepcional de submissão de trabalhador à condição análoga à de escravo, a restrição da liberdade moral e até mesmo física não lhe permite buscar a reparação de seus direitos.

A situação se agrava ainda mais quando ocorre em ambiente doméstico, em que a trabalhadora é mantida em situação de dependência e exploração, e, não raro, ludibriada pela justificativa falaciosa de que seria ‘como se fosse da família’”, ressaltou.

De acordo com a relatora, a questão é tão relevante que a Procuradoria-Geral da República (PGR) ajuizou ação no Supremo Tribunal Federal (STF) para que esse crime seja imprescritível. “Embora as esferas penal e trabalhista não se confundam, o Estado não pode compactuar com a impunidade em razão da passagem do tempo, pois isso resultaria num salvo conduto ao explorador”, afirmou.

Com esse fundamento, a Turma declarou imprescritível a pretensão, e a trabalhadora deverá receber todos os direitos trabalhistas desde 1998, conforme parâmetros estabelecidos na decisão.

Pensar nos dias de atuais que existem indivíduos que vivem em situações semelhantes, ou até mesmo piores que as vivenciadas por João Ribeiro pode parecer absurdo, mas é esse pensamento que contribui para dificultar o resgate de forma efetiva na sociedade. Alguns, por sorte ou competência dos órgãos de fiscalização são resgatados, outros permanecem vivendo explorados e sem dignidade. A exploração normalmente acontece em locais impossibilitados de visibilidade, o que dificulta o impulsionamento das denúncias.

Outro fator que contribui para a permanência da problemática é a ausência de conhecimento da sociedade sobre os novos moldes da escravidão moderna, para que seja identificada, denunciada e o resgate seja realizado.

3 CONCLUSÃO

A tragédia de Antígona, ressalta a importância da coragem para lutar a favor dos direitos básicos inerentes a todos os seres humanos, em face dos que utilizam do poder e da autoridade como forma de coação e transgressão das leis. Em termos contemporâneos, os empregadores que violam a dignidade dos empregados em detrimento do lucro, perpetuam a escravidão moderna no Brasil.

Concomitantemente, Antígona nos faz acreditar que a paralisação perante as

imposições arbitrárias não é o melhor caminho para vencer e exercer os nossos direitos. Dessa forma, é imprescindível coragem para lutar e abolir da realidade e do interior dos indivíduos esse sistema perverso de discriminação e violação de direitos.

Caso contrário, futuramente, os novos moldes de escravidão não estarão mais em movimento, mas sim concretizados na realidade brasileira, estabelecendo um trágico fim. Por isso, a luta precisa ser imediata e cada vez mais assídua para abolir definitivamente essa chaga das relações trabalhistas.

O mais difícil já têm-se em mãos, que é o caminho a se seguir. As legislações conferem sanções e consequências, resta somente a aplicação de fato da lei. Entretanto, é necessário que seja um objetivo coletivo, a fim de que todos os envolvidos, auditores fiscais do Ministério do Trabalho, membros do Ministério Público do Trabalho, Judiciário, a sociedade por intermédio de denúncias, bem como os empregadores e trabalhadores atuem unidos, no combate à escravidão contemporânea e a efetividade da dignidade humana.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Kátia Magalhães; MOHANA, Daniela Arruda de Sousa. A Justiça do Trabalho e a Erradicação do Trabalho Forçado, da Escravidão de Qualquer Natureza e do Tráfico de Pessoas.

ACORDÃO TRT. 1ª Região - Rio de Janeiro. 19/10/2016. Tribunal Regional do Trabalho. 7ª Turma. 1ª / 7ª Turma / 0000207-18.2012.5.01.0004 - DOERJ 19-10-2016

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho decente: a análise jurídica da exploração do trabalho-trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: Ltr, 2004

BRASIL. Código Penal Brasileiro. Rio de Janeiro/RJ. 1940

BRASIL. Constituição Federal da República. 1988. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020.

BRASIL. Lei 7.347. Brasília/DF, 24 jul. 1985.

BRASIL. Lei 5.889. Brasília/DF, 08 jun. 1973.

BRASIL. Lei 7.347. Brasília/DF, 24 jul. 1985.

BRASIL. Lei Complementar nº. 150, DE 1º de junho de 2015. Brasília/DF

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Disponível em:

https://www.corteidh.or.cr/sitios/livros/todos/docs/cuadernillo36_2022 port1.pdf

DISTRITO FEDERAL, Goiás, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, TRT-10-6843120135100012 DF. Jurisprudência • Acórdão • Data de publicação: 30/05/2014

ENAMAT. Coleções de Estudos. 2023. Volume 4. A Justiça do Trabalho e a erradicação do trabalho forçado, da escravidão de qualquer natureza e do tráfico de pessoas. Brasília, DF Obra Coletiva ENAMAT junho de 2023.

GLOBO.G1, disponível em: <https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2023/03/05/conheca-a-historia-do-joao-escravizado-por-quase-40-anos-sofri-e-sofri-muito.ghtml>

GLOBO.G1, disponível: julho <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2023/09/05/idosade-90-anos-e-resgatada-de-condicoes-analogas-a-escravidao-em-casa-na-zona-norte-do-rio.ghtml>

GODINHO, Maurício. Direito do Trabalho no Brasil, 2023.

GOMES, Laurentino. Escravidão: do primeiro leilão de cativos em Portugal até a morte de Zumbi dos Palmares. Uma história da escravidão no Brasil. 1. ed. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019. V. 1.

GOV.BR. Ministério do Trabalho e Emprego resgata 78 trabalhadores em condições análogas à escravidão em Goiás. Nov.2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/novembro/ministerio-do-trabalho-e-emprego-resgata-78-trabalhadores-em-condicoes-analogas-a-escravidao-em-goias>

HABERMAS, J. (2012). O conceito de dignidade humana e a utopia realista dos direitos humanos. Um ensaio sobre a Constituição Europeia, pág. 25-27.

INVISÍVEIS NO BRASIL, SEM DOCUMENTO E DIGNIDADE: “EU NEM NO MUNDO EXISTO”. Rio de Janeiro, RJ: El Pais, 28 nov. 2021.

SOUZA. J.B. de Mello. Sófocles (c.496 AC-406 AC)0, Antígone, janeiro, 2005.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Pernambuco(PE),2023.Disponível em:<https://www.mpf.mp.br/pgr/noticias-pgr/stj-acolhe-parecer-do-mpf-e-condena-empresarios-que-submeteram-trabalhadores-a-condicao-analogas-a-de-escravo-em-pernambuco>

NUCCI, Guilherme de Souza. Curso de Direito Penal: arts. 121 a 212, Código Penal. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p.283.

O TEMPO, Revista, disponível em: <https://www.otempo.com.br/cidades/escravizado-por-38-anos-em-fazenda-mineira-idoso-serviu-pais-e-agora-filho-1.2824427>. Escravizado por 38 anos em fazenda mineira, idoso 'serviu' pais e, agora, filho. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho forçado. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 5 mar. 2023.

SANTIAGO. Flávio, Gritos Sem Palavras: Resistências Das Crianças Pequeninhas Negras Frente Ao Racismo.

SIQUEIRA. Túlio Manoel Leles. O Trabalho Escravo Perdura no Brasil do Século XXI.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 2023. Notícias: 2ª Turma afasta prescrição em caso de trabalho doméstico em condição análoga à escravidão., disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/2ª-turma-afasta-prescrição-em-caso-de-trabalho-doméstico-em-condição-análoga-à-escravidão>.

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA AS PESSOAS TRABALHADORAS NOS SETORES PÚBLICO E PRIVADO E OS REFLEXOS DA VIOLÊNCIA EM AMBIENTE LABORAL NA SOCIEDADE BRASILEIRA

MORAL AND SEXUAL HARASSMENT AGAINST WORKING PEOPLE IN THE PUBLIC AND PRIVATE SECTORS AND THE REFLECTIONS OF VIOLENCE IN THE WORKPLACE ENVIRONMENT IN BRAZILIAN SOCIETY

ACOSO MORAL Y SEXUAL CONTRA A LA GENTE TRABAJADORA DE LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO Y LOS REFLEJOS DE LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO EN LA SOCIEDAD BRASILEÑA

Roberto Antônio Darós Malaquias¹

Carlos Henrique Bezerra Leite²

RESUMO: Este artigo³ faz uma análise sobre o assédio moral e sexual contra as pessoas trabalhadoras nos setores público e privado e os reflexos da violência em ambiente laboral na sociedade brasileira. A prática dessas condutas típicas efetivamente fortalece a discriminação no trabalho, a manutenção da degradação das relações laborais e a exclusão social. O assédio moral no ambiente de trabalho se caracteriza pela exposição das pessoas trabalhadoras a situações constrangedoras e humilhantes, ocorrendo repetidas vezes que se prolongam durante o mencionado período de trabalho, estando diretamente vinculadas ao exercício das respectivas funções. O assédio sexual é uma conduta típica criminosa prevista no Código Penal, sendo coibida pelas políticas públicas trabalhistas, embora necessitem de ampliação

¹ Doutorando em Direitos e Garantias Fundamentais (FDV); Mestre em Direito Processual (UFES); Especialista em Ciência Policial e Investigação Criminal na Coordenação de Altos Estudos em Segurança Pública da Escola Superior da Polícia Federal (ESP/ANP/PF); Especialista em Direito Constitucional (UFES); Bacharel em Direito (UFES); Professor de Ciências Penais e Segurança Pública, Direito Processual Penal, Constitucional, Filosofia do Direito (FAVIVA); Conselheiro Estadual de Segurança Pública (2021-2024); Conselheiro Municipal de Segurança Urbana de Vitória (2021-2024); Advogado Criminalista (OAB-ES); <<https://orcid.org/0000-0001-8996-6765>> **roberto.daros@outlook.com**

² Pós-Doutorado em Democracia e Direitos Humanos no Ius Gentium Conimbrigae da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra/Portugal (FDUC/PT); Doutor em Direito (PUC-SP); Mestre em Direitos (PUC-SP); Bacharel em Direito (UFES); Professor do Programa de Pós-Graduação Strito Sensu (Mestrado e Doutorado) em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória (FDV-ES), lecionando a disciplina Direitos Humanos Sociais e Metaindividuais; Líder do Grupo de Pesquisa Acesso à Justiça na Perspectiva dos Direitos Humanos (PPGD-FDV/ES); Professor da disciplina Direito Processual do Trabalho I (FDV-ES); Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região/ES (aposentado); Diretor da Escola Judicial do Trabalho (1993/2007); Vice-Presidente do TRT da 17ª Região/ES (2011/2013); Advogado Trabalhista (OAB/ES); <<https://orcid.org/0000-0001-7487-0971>> **chbezerraleite@gmail.com**

³ Esta pesquisa foi publicada originalmente no livro: “Direitos Humanos Sociais e Metaindividuais: reconhecimento e efetividade”, Belo Horizonte: Editora RTM, 2023.

dessa discussão temática em busca da prevenção mais eficiente e eliminação dessas mencionadas práticas abusivas.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral; Assédio Sexual; Pessoas Trabalhadoras; Ambiente Laboral; Violência.

ABSTRACT: This article analyzes moral and sexual harassment against workers in the public and private sectors and the consequences of violence in the workplace in Brazilian society. The practice of these typical behaviors effectively strengthens discrimination at work, maintains the degradation of labor relations and social exclusion. Moral harassment in the workplace is characterized by the exposure of workers to embarrassing and humiliating situations, occurring repeatedly and lasting throughout the aforementioned working period, being directly linked to the exercise of their respective functions. Sexual harassment is a typical criminal conduct provided for in the Penal Code, being prohibited by public labor policies, although this thematic discussion needs to be expanded in search of more efficient prevention and elimination of these aforementioned abusive practices.

KEYWORDS: Moral Harassment; Sexual Harassment; Workers; Workplace; Violence.

RESUMEN: Este artículo analiza el acoso moral y sexual contra la gente trabajadora de los sectores público y privado y las consecuencias de la violencia en el ambiente de trabajo en la sociedad brasileña. La práctica de estos comportamientos típicos refuerza efectivamente la discriminación en el trabajo, mantiene la degradación de las relaciones laborales y la exclusión social. El acoso moral en el ambiente de trabajo se caracteriza por la exposición de las personas trabajadoras a situaciones embarazosas y humillantes, que se producen de forma reiterada y se prolongan durante todo el período laboral antes mencionado, estando directamente vinculadas con el ejercicio de sus respectivas funciones. El acoso sexual es una conducta delictiva típica prevista en el Código Penal, estando prohibida por las políticas públicas laborales, aunque es necesario ampliar esta discusión temática en busca de una prevención y eliminación más eficiente de estas prácticas abusivas antes mencionadas.

PALABRAS CLAVE: Acoso Moral; Acoso Sexual; Gente Trabajadora; Ambiente de Trabajo; Violencia.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. A Sociedade e o Fenômeno Criminológico. 2.1. Gestão Estratégica da Atividade Laboral e a Violência. 3. Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho. 3.1. Assédio Moral. 3.2. Assédio Sexual. 3.3. A Busca por uma Normatização Eficiente para a Proteção da Pessoa Trabalhadora. 4. Considerações Finais. Referências.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objetivo discutir um dos mais sensíveis e aviltantes temas nas relações trabalhistas: “*assédio moral e sexual contra as pessoas trabalhadoras nos setores público e privado e os reflexos da violência em ambiente laboral na sociedade brasileira*”. Desta forma, a fim de facilitar a cognição, além da densidade doutrinária, utilizou-se de conceitos e exemplos práticos nessa ambientação temática de grande relevância em permanente discussão no cenário das relações entre as categorias profissionais e empresariais.

Nesse contexto, torna-se inegável visualizar os reflexos da agressividade em ambiente laboral decorrente dos resultados efetivos nas políticas públicas trabalhistas. Sobre a essência dessa discussão temática, observa-se que o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, órgão competente e responsável pela fiscalização do cumprimento de todo ordenamento jurídico concernente às relações de trabalho tem realizado alguma atividade preventiva, embora ainda muito insipiente, sendo que o debate sobre o assédio moral é uma construção doutrinária muito deficiente e precisa ser objeto de maiores e mais amplas pesquisas acadêmicas.

Entretanto, sobre o assédio sexual, nota-se uma construção mais antiga para políticas trabalhistas preventivas em que as discussões já progrediram bastante e foram ampliadas entre as pessoas trabalhadoras e os empregadores, obtendo-se resultados mais eficazes, objetivando a coerção e eliminação dessas mencionadas práticas abusivas no ambiente de trabalho.

Vale ressaltar que o governo brasileiro assumiu o compromisso de cumprir as disposições da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, concluída em Genebra (1958), definindo a discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, inclusive extensiva aos casos de assédios, em quaisquer tipos, seja moral ou sexual, cometidos em ambiente laboral.

A ampla divulgação do regulamento ético oriundo dessa mencionada Convenção nº 111-OIT é uma obrigação e atribuição regimental da Comissão de Ética Setorial do MTP, a fim de sejam criadas diretrizes comportamentais positivas que consolidem os bons comportamentos éticos dos servidores para que o esforço pedagógico surta efeitos positivos e consolide a cultura do respeito e valorização da dignidade da pessoa humana.

A diretriz básica é a conscientização dos gestores públicos e privados para que adotem permanentemente uma conduta ética, respeitosa, valorativa das pessoas trabalhadoras que também devem se posicionar como pessoas dignas e que não compactuem com nenhum tipo de atitude violenta que seja expressamente vista ou por intermédio de gestos dissimuladores do assédio moral, sexual, além de outras formas de violência contra as classes trabalhadoras.

A prática dessas mencionadas condutas nocivas efetivamente fortalece a discriminação no trabalho, a manutenção da degradação das relações laborais e a exclusão social. O assédio moral no trabalho se caracteriza pela exposição das pessoas trabalhadoras a situações constrangedoras e humilhantes, ocorrendo repetidas vezes que se prolongam durante o referido período de trabalho, estando diretamente vinculadas ao exercício das respectivas funções, seja em empresas privadas ou também no ambiente laboral do serviço público.

As relações hierárquicas autoritárias tendem a gerar condutas negativas em que predominam as relações desumanas e antiéticas submetidas a um lapso temporal relativamente longo, sendo exercidas por um ou mais chefes e direcionadas a uma ou mais pessoas subordinadas.

Entretanto, pode ser que ocorra excepcionalmente no sentido ascendente, em que o subordinado exerce assédio ou outras formas de violência contra o chefe, principalmente quando se trata de uma mulher exercendo a mencionada chefia. São diversas formas de exercer a desestabilização da relação da vítima com os demais colegas e o próprio ambiente laboral.

A humilhação discreta, sutil, maliciosa se constitui em risco “invisível”, mas substancialmente real e concreto de desestabilização das relações de trabalho, comprometendo a saúde mental e, posteriormente, debilitando a estrutura física das pessoas trabalhadoras que são vítimas dessa prática ardilosa.

A complexidade desse mencionado problema que se impõe como atitude criminosa contra as pessoas trabalhadoras somente pode ser avaliado os reais danos ao se analisar precisamente o perfil do assediador, as atitudes sub-reptícias praticadas e buscar entendê-las adequadamente como técnica preventiva de coerção.

Assim, será possível entender a real extensão danosa nas relações laborais e a complexidade do problema para se implementar os primeiros passos no sentido do efetivo combate ao assédio moral, sexual e outras formas de violências as pessoas trabalhadoras no ambiente laboral.

Eis, portanto, o núcleo do problema a ser enfrentado no presente artigo, pontuando-se o seguinte problema científico: os assédios moral e sexual contra as pessoas trabalhadoras nos setores público e privado podem ser caracterizados como reflexos da violência vivenciada pela sociedade brasileira que se potencializam e consomem no ambiente de trabalho?

Ao longo desta pesquisa, será apresentada as premissas necessárias e a busca por conclusões que respondam adequadamente esse complexo fenômeno da criminalidade no ambiente laboral e as consequências diretas na vida das pessoas trabalhadoras.

2. A SOCIEDADE E O FENÔMENO CRIMINOLÓGICO

O fenômeno criminológico traz certas consequências extremamente desastrosas para a integração social e o desenvolvimento de uma nação soberana. É preciso buscar soluções doutrinárias inteligentes que sirvam de diretrizes aos gestores públicos e privados para a estruturação de políticas públicas trabalhistas, sociais, de segurança pública, que sejam eficientes e que saibam miscigenar o conhecimento empírico oriundo da atividade laboral de trabalhadores celetistas e estatutários com o conhecimento puro abstraído de novas pesquisas acadêmicas, objetivando a efetiva proteção dos cidadãos brasileiros em ambiente de trabalho e os reflexos da violência na sociedade brasileira.

O assédio moral no trabalho é uma violência contra as pessoas trabalhadoras, tendo como característica as condutas abusivas das chefias (assediadores) com relação aos seus subordinados. Os procedimentos do assédio moral são diversos, mas há em comum, a violência fria, verbal, depreciativa, hostil, intolerante, injuriosa, dentre outras formas de violências.

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nessa vertente entre patrões e pessoas trabalhadoras que são expostas a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício da função. É o que se caracteriza como violência moral. Esses atos visam a humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e o seu emprego.

Outra forma tenebrosa de violência contra as pessoas trabalhadoras é o assédio sexual no ambiente de trabalho que consiste em constranger colegas por meio de galanteios, “cantadas” e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada

em gestos, além de vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a mulher, desde que ela aceite a oferta ou ainda, em forma de chantagem.

As ciências sociais têm uma dívida com o povo brasileiro no sentido de fomentar pesquisas científicas independentes e autônomas, visando ao “acesso à justiça na perspectiva dos direitos humanos”, que sejam isentas do viés político clássico de manutenção das arcaicas estruturas de poder na gestão do atual sistema de segurança pública que é ultrapassado e ineficiente, encontrando-se estagnado à época imperial, submetendo a população aos elevados e insustentáveis níveis de violência urbana e rural, inclusive sob o espectro da violência diária enfrentada pelas pessoas trabalhadoras no ambiente laboral, além das inúmeras adversidades e agressões sofridas nos deslocamentos entre a residência e o local de trabalho. Existe ainda a violência direcionada contra a atividade sindical na defesa dos direitos trabalhistas, dentre outras formas de agressividade social sofrida pelas pessoas trabalhadoras.

2.1. Gestão Estratégica da Atividade Laboral e a Violência

A linha crítica de raciocínio planejada por esta pesquisa, traz como tema central desta problematização os seguintes questionamentos: existe uma Legislação Especial, em âmbito federal, de prevenção e proteção as pessoas trabalhadoras contra quaisquer formas de violências no ambiente laboral das instituições privadas e públicas?

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, modificando a redação e incluindo o Art. 216-A, tratando do constrangimento da pessoa com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, além das portarias coercitivas do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, são suficientes para a prevenção e proteção da pessoa humana em ambiente laboral?

O Projeto de Lei nº 2.369, de 28 de outubro de 2003, apresentado pelo Deputado Federal Mauro Passos (PT/SC), dispondo sobre o assédio moral nas relações de trabalho, conseguirá suprir a prevenção e coibir as diversas formas de violências em ambiente laboral contra as pessoas trabalhadoras brasileiras?

O preceito legal contido no Art. 6º da Constituição Federal de 1988 (EC 90, de 15/09/2015), Capítulo II, consolidando diversos direitos sociais, inclusive ao trabalho, a segurança, a saúde, dentre outros, deve ser entendido como autoaplicável ou norma programática que depende de ulterior regulamentação?

Existe um “vácuo legislativo” a ser preenchido por meio da pesquisa acadêmica e doutrinária que desperte a sociedade brasileira para a realidade da atividade laboral agressiva,

violenta e desumana em que estão imergidos todos as pessoas trabalhadoras brasileiras, sejam do setor público ou privado, que demande uma urgente mudança normativa?

Trata-se de posição quase unânime nas ciências sociais a ideia de que a violência não é orgânica da natureza humana e não possui raízes biológicas, tendo em vista que se trata da complexidade do fenômeno social e do desenvolvimento da vida em sociedade. Seguindo esse entendimento “a violência é um dos eternos problemas das sociedades e das práticas política e relacional da humanidade. Não se conhece alguma sociedade em que a violência não tenha estado presente. Desde tempos imemoriais existe preocupação do ser humano em entender a essência do fenômeno da violência, sua natureza e suas origens, a fim de atenuá-la, preveni-la e eliminá-la da convivência social” (MINAYO, 1994, p. 38).

Neste contexto, percebe-se claramente o quanto a sociedade brasileira avançou na edificação de discursos e políticas públicas estruturantes que fundamentam os direitos humanos e viabilizam o exercício da cidadania.

Entretanto, observa-se uma sólida e quase intransponível barreira preconceituosa das classes privilegiadas e das representações políticas que se omitem quanto à busca por uma solução imediata para a área trabalhista quanto ao assédio moral, sexual e outras formas de violência contra as pessoas trabalhadoras brasileiras.

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação, “*in verbis*”, Art. 216-A: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Este tipo penal, além das diversas portarias e instruções normativas coercitivas do MTP, demonstraram-se insuficientes para a prevenção das várias formas de violências e proteção das pessoas trabalhadoras em ambiente laboral.

Embora possa ser visualizado como uma modesta evolução da legislação, tendo em vista que essas mencionadas condutas de violências em ambiente de trabalho eram tipificadas apenas como delitos de menor potencial ofensivo, ou seja, a subsunção do fato dava-se no crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 (três) meses a 1 (um) ano ou multa para o transgressor, conforme o Art. 146 do Código Penal.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, autoriza o empregador a demitir por justa causa o empregado que cometer falta grave, a exemplo dos comportamentos

faltosos listados no seu Art. 482, podendo o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho ser considerado uma dessas hipóteses.

O Projeto de Lei nº 2.369, de 28 de outubro de 2003, apresentado pelo Deputado Federal Mauro Passos (PT/SC), que foi apensado ao PL 4.742/2001, dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. Após morosa tramitação que já conta com arquivamento e desarquivamento, retirada de pauta, diversos pedidos de vista, além de receber mais recentemente vários apensamentos (PL 2.593/2003, PL 4.593/2009, PL 6.625/2009, PL 7.146/2010, PL 3.760/2012, PL 10.632/2018, PL 11.212/2018, PL 3.258/2020 e PL 167/2020), ou seja, foram somados mais 9 (nove) propostas de Projetos de Lei (com temáticas similares, correspondentes e abrangentes), encontrando-se em “fase conclusiva de apreciação” pela comissão temática e a Mesa Diretora, desde 18 de fevereiro de 2010.

Seguindo uma tendência pioneira, o município de Iracemápolis/SP, foi a primeira cidade brasileira a aprovar lei condenando o assédio moral. A proposta foi sancionada e transformada em lei municipal em abril de 2001. Atualmente existem mais de 80 projetos de lei em tramitação ou já aprovados nos âmbitos municipal e estadual.

É necessário criar uma nova mentalidade de convívio comunitário e relações trabalhistas para que haja espaço e comprometimento com a consciência coletiva que seja justa e fraterna e se preocupe com os destinos da nação brasileira a fim de estruturar e consolidar os novos direitos trabalhistas e a garantia dos direitos individuais e coletivos.

Os direitos e garantias fundamentais seguem o caminho da sedimentação obtida com a visualização dos Direitos Humanos que se expandiu, inexoravelmente, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que preceitua no “Art. 1º. Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”, consagrando as expectativas de suas origens e iniciando um longo processo de universalização desses referidos direitos.

Nesse contexto, torna-se necessário ressaltar que os direitos fundamentais do trabalho, seguindo os parâmetros da CF de 1988, fundamenta-se nos parâmetros democráticos sob o espectro do plano regulatório de contrato bilateral de trabalho entre empregador e pessoa trabalhadora, assegurando elevado nível afirmativo no que se refere ao valor-trabalho, inclusive quanto a consolidação do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações trabalhistas, a fim de se proteger as grandes massas populacionais de pessoas trabalhadoras que ingressam na vida econômica-social, com vínculo de trabalho não eventual e oneroso, com oferta subordinada pessoal.

Maurício Godinho Delgado leciona que no ordenamento brasileiro o padrão está composto por específicos princípios e regras normativas: “Em primeiro plano, as regras e princípios trabalhistas inseridos na Constituição da República. Ilustrativamente, em seu ‘Preâmbulo’, em seus ‘Princípios Fundamentais’ – Arts. 1º a 4º –, em algumas dimensões normativas de seu Art. 5º; nos Arts. 6º e 7º, especificadores de inúmeros direitos sociais fundamentais” (DELGADO, 2007, p. 24).

Prossegue em suas pontuações afirmando que se encontram esses preceitos “em certos dispositivos de Direito Coletivo, regulatórios de direitos fundamentais, constantes dos Arts. 8º até 11 (embora aqui não se possa dizer, evidentemente, que todo o modelo coletivo constitucional, inclusive na parte de clara inspiração e dinâmica não necessariamente democráticas, corresponda a direito fundamental do trabalho)” (DELGADO, 2007, p. 25).

Observa-se também que a definição de direito fundamental do trabalho se apresenta por intermédio de princípios, valores e fundamentos contidos nos capítulos reservados à ordem econômica e também à ordem social que se manifestam como parâmetros afirmativos da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana (DELGADO, 2007, p. 25-26).

Ampliando essa visão garantista, Fábio Konder Comparato tem pesquisado com grande profundidade o tema “Direitos Humanos”, afirmando que o amplo e preponderante princípio da dignidade da pessoa humana é a pedra de toque do sistema jurídico dos países civilizados, integrando a ordem nacional e internacional (COMPARATO, 2010, *passim*).

Nesse mesmo sentido, João Baptista Herkenhoff ensina que os “Direitos Humanos” devem ser entendidos como aqueles direitos que o homem possui por sua própria natureza, sendo a dignidade da pessoa humana o seu núcleo fundamental e, desta forma, deve ser preservado a qualquer custo, tendo em vista serem direitos inatos do ser humano (HERKENHOFF, 2002, p.19).

Roberto Antônio Darós Malaquias, coautor desta pesquisa (MALAQUIAS, 2015, p. 226), somando-se também a este referencial teórico, vem trazer uma fundamentação empírica para a complementação deste estudo racional. Assim, leciona que a dignidade da pessoa humana é o último relicário dos “Direitos Humanos” e o primeiro fundamento de todo o sistema constitucional. Lastreando também o tema central, outra obra do referenciado coautor (MALAQUIAS, 2019, *passim*) sobre segurança pública será analisada em releitura para que possa acentuar os objetivos específicos deste trabalho.

3. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

As relações laborais devem ser exercidas e consolidadas em ambiente de pleno respeito para o exercício da cidadania baseado no princípio da dignidade da pessoa humana. Os parâmetros exigidos são os da urbanidade e da ética, criando um convívio saudável para permear as interações no desenvolvimento do ofício laboral, valorizando cada indivíduo pela simples ideia de natureza humana, concebido como central e organizador da vida das pessoas.

Entretanto, com as constantes mudanças que tem ocorrido nos ambientes de trabalho, observa-se que os supremos valores da ética e da dignidade humana tem sido esquecidos contribuindo para o aumento da violência nas relações de trabalho e o surgimento de novas variações, em prejuízo das pessoas trabalhadoras.

As gestões trabalhistas excludentes que visam apenas o lucro e entendem o trabalho como um produto da organização capitalista são agravantes da violência diante das políticas de gestão do trabalho não participativas, centralizadas nas relações de poder. Desta forma, utilizam-se de pressões psicológicas e condutas hierárquicas abusivas, gerando diversos tipos de violências contra as pessoas trabalhadoras.

3.1. Assédio Moral

O assédio moral se caracteriza por atos cruéis e desumanos que são praticados em atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, executados por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de pessoas trabalhadoras a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função.

É o que se percebe como violência moral. Esses atos visam a humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego.

Carlos Henrique Bezerra Leite, coautor e orientador desta pesquisa (LEITE, 2022, *passim*), afirma que são diversas as hipóteses de lesões aos direitos de personalidade da pessoa trabalhadora, dentre essas, o assédio moral e sexual, afirmando que a proteção à intimidade e à vida privada estão asseguradas no inciso X, Art. 5º da CF de 1988, que preceitua serem “invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”, citando como exemplo a violação da intimidade nas relações empregatícias, a revista íntima

(Art. 373-A, inciso VI, da CLT), a utilização de câmeras em vestiários ou banheiros, o assédio moral e o assédio sexual.

Prossegue lecionando que outro “importante instrumento normativo a ser aplicado analogicamente para a identificação do assédio moral em qualquer relação jurídica, inclusive na relação de trabalho ou emprego, é a Lei 13.185, de 06/11/2015, que instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática”, também conhecido como “bullying” (LEITE, 2022, p. 28).

Afirma também que as hipóteses mais comuns de danos morais na relação de emprego podem ocorrer no período que antecede o contrato de trabalho ou até mesmo durante e após a extinção da relação empregatícia, preceituando que “na fase pré-contratual, o dano moral pode ocorrer durante o processo de seleção, entrevista e treinamento, com coação por assédio sexual, exames físicos degradantes ou vexatórios, publicidade maliciosa ao candidato homossexual ou portador do vírus HIV. Também pode caracterizar dano moral a discriminação para contratar trabalhadores por motivo de sexo, religião, raça, situação familiar etc. (LEITE, 2022, p. 31).

A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte. O assédio moral ocasiona um abominável sofrimento solitário, que faz mal à saúde do corpo e da alma.

Observa-se também que essa prática é utilizada para gerir e controlar os processos de trabalho e ocasionam consequências negativas para a saúde física e mental do trabalhador, debilitando o ambiente laboral, as relações profissionais e o próprio desempenho funcional do indivíduo. Trata-se de imposição de humilhações, constrangimentos, discriminações, agressões à honra e à dignidade que começam a fazer parte das relações de trabalho cotidianamente e essa prática nociva pode ser observada tanto na iniciativa privada como no ambiente do serviço público.

Essa prática criminosa nas relações de trabalho pode ser constatada quando determinada vítima é “isolada” do grupo, fisicamente ou mera exclusão funcional, sem explicações. A partir daí, começa a sofrer hostilizações, atos de ridicularização e gestos de descrença no seu local de trabalho.

Sequencialmente se observa também os colegas de trabalho romperem as relações afetivas e vínculos pessoais com a vítima, reproduzindo as atitudes grosseiras do agressor em ambiente laboral. Nesse estágio do problema, o receio da perda do emprego, vai além da

vergonha pessoal e a angústia de execrações coletivas, somam-se a perversa concorrência profissional, entendendo como normal a conduta criminoso do assediador que, via de regra, é o empregador ou seu preposto.

Constata-se que os alvos preferenciais para esse tipo de prática criminoso em ambiente laboral são as mulheres negras, mas também atinge a homens e mulheres brancas, pardas ou de outras etnias, pessoas com orientação sexual diversa da heterossexualidade.

Torna-se necessário enfatizar que o ambiente de trabalho é sempre o mais perverso para as mulheres que o enfrentam, além do clássico controle e fiscalização rigorosa quando ao cumprimento de horário e produtividade pelo empregador, também enfrenta as atitudes discriminatórias mais comuns e banais pelo simples fato de ser mulher.

Essa mencionada situação se agrava quando se trata de mulher afrodescendente, em que o assédio moral é agravado por uma tentativa frustrada de assédio sexual. Se não bastassem essas graves constatações, as mulheres afrodescendentes enfrentam atitudes discriminatórias e constrangimentos desde o início quando estão à procura do emprego, em que sofrem críticas abusivas quanto a sua aparência estética afrodescendente. Além disso, na constância do exercício da atividade laboral, sofrem ameaças, insultos, isolamento, dentre outras atitudes preconceituosas.

Observa-se também diversas consequências da violência moral contra as pessoas trabalhadoras que adoecem ou se acidentam. O resultado é que ao retornarem ao serviço após o respectivo afastamento, constatam que o cargo ou função foi preenchido por outro colega em caráter permanente. A partir daí, essa pessoa fica relegada a atividades sem importância ou desprovida de qualquer relevância para a linha de produção. Indiretamente são feitas comparações de produtividade entre aqueles considerados sadios e os que estão sempre trazendo problemas para a empresa com afastamentos para tratamento de saúde própria ou da família. Em alguns casos, existe até uma certa resistência em receber e processar a homologação da perícia médica pelo setor de recursos humanos da empresa ou órgão público para encaminhar ao instituto de previdência oficial, o Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS.

Pode parecer óbvio, mas o fato de ser homem não é garantia de proteção contra o rotineiro e contumaz assédio moral, principalmente sobre aqueles que possuem orientação sexual diversa da heterossexualidade, além de algum tipo de limitação física ou deficiência de saúde.

Não existem muitos estudos científicos sobre esse mencionado fenômeno da problemática discutida, mas percebe-se que a base dessa prática nociva e perversa é cultural, ligando-se às raízes da educação básica brasileira, no sentido do entendimento sobre o que é ser homem em nossa sociedade.

Nota-se com facilidade que ainda existe forte machismo estrutural, em que os preconceitos com relação à orientação sexual são gravíssimos e demandam uma maior conscientização de direitos humanos e garantias individuais, visando a necessária evolução social.

Mas para que isso aconteça, torna-se necessário a utilização de técnicas para identificar o assediador, seja empregador ou empregado. O assédio moral ocorre no ambiente de trabalho, embora possa se estender nas atividades pessoais externas da vida privada da pessoa trabalhadora.

Para fixar uma base conceitual que facilite a identificação do agressor e da vítima, torna-se necessário pontuar que o assédio moral é uma “relação triangular” que ocorre entre o assediador, a vítima e os respectivos colegas de trabalho.

Nesse mencionado ato ilícito, o agressor se utiliza de estratégias muito específicas, a fim de desestabilizar emocionalmente a vítima, criando-lhe constantes constrangimentos profissionais que o levem a pedir demissão por não suportar tanta humilhação que lhe é imposta diariamente.

Desta forma, é muito comum observar o agressor ameaçando frequentemente com a perda do emprego para que a vítima fique desestabilizada emocionalmente, além de se utilizar de técnicas inapropriadas como, por exemplo, subir em uma mesa e proclamar que determinado grupo ou até mesmo específica pessoa é incompetente e tem produzido pouco.

Sequencialmente, põe-se a repetir a mesma ordem mecanicamente por dezenas de vezes, parecendo ironizar a indicada incompetência, mas com a clara intenção de desestabilização emocional do alvo pretendido.

Entretanto, torna-se necessário ressaltar muito enfaticamente que toda relação de trabalho possui um determinado grau de exigência na realização de tarefas, sejam manuais ou intelectuais, tendo em vista as exigências do próprio contrato de trabalho anteriormente pactuado. Portanto, é plenamente normal e aceitável haver justas críticas e cobranças, além de uma rotina de avaliações sobre a atividade desenvolvida, sendo que isso não se configura como assédio moral.

Mas caso o assediador (empregador, chefe de seção, gerente, etc.) esteja agindo de forma premeditada sobrecarregando o subordinado de tarefas ou ainda impedindo a continuidade de determinado trabalho em detrimento da pessoa trabalhadora, negando-lhe informações, demonstrando atitude debochada com risos, mesmo que à distância em outras conversas, além de diversos tipos de brincadeiras humilhantes direcionadas à vítima. Em certas situações, aproxima-se e questiona qual o conteúdo daquela conversa em andamento ou em outros casos simplesmente ignora a presença da pessoa trabalhadora, demonstra claramente as atitudes de assédio moral.

Muito comum também é a troca de turno de trabalho do assediado sem uma prévio comunicado do ato. Em algumas situações, determina que a vítima faça tarefas que estão acima ou abaixo das habilidades específicas daquela pessoa trabalhadora.

Também são resultados de atos de assédio moral, dispensar a pessoa trabalhadora, via telefone, telegrama ou correio eletrônico, estando a mencionada vítima em gozo de folgas compensatórias ou férias. Algumas táticas perversas podem ser observadas como se utilizar de atitudes ardilosas para divulgar entre os demais colegas que a referida vítima está em desequilíbrio nervoso. Ao final, pressiona abertamente para que o assediado peça demissão alegando problemas de saúde mental.

Em alguns casos mais complexos, a vítima sofre enormes danos, sendo destruída emocionalmente decorrente da vigilância acentuada e constante. Há um isolamento da família e dos amigos, tendo em vista as humilhações, passando a usar drogas (álcool e entorpecentes), transformando-se em dependente químico e desencadeando ou agravando ainda mais as doenças preexistentes.

Cada pessoa que sofre esse mencionado ato atentatório as relações de trabalho pode reagir de forma diferente. As mulheres geralmente reagem ao assédio moral desencadeando ou agravando doenças próprias pré-existentes, demonstrando indignação com crises de choro, tristeza excessiva, ressentimentos e mágoas.

As pesquisas feitas demonstraram também que as mulheres desenvolvem sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima, além de tremores e palpitações, apresentam insônia, depressão e diminuição da libido, como forte sintomas desse fenômeno traumático que é o assédio moral em ambiente de trabalho.

Nesse contexto, os homens tentam demonstrar serem fortes, mas reagem com revolta, indignação e raiva, apresentando baixa autoestima, sentem-se traídos e desonrados por seus empregadores, desenvolvem sentimento de vingança contra o assediador. Mas sofre

com a humilhação constante e se sentem envergonhados diante da própria família (esposa e filhos), ficam abatidos e com severo sentimento de inutilidade, tendentes a ficarem em silêncio e não revelarem essas circunstâncias em seu ambiente pessoal familiar.

3.2. Assédio Sexual

Essa prática ilícita é antiga e deteriora completamente as relações de trabalho. Trata-se de conduta nociva, via de regra, perpetrada por homem contra a mulher que surgiu a partir do ingresso feminino no mercado de trabalho, em que vários aspectos dessa discriminação por gênero se manifesta constantemente. As mulheres têm recebido salários menores na execução de atividades semelhantes por seus colegas masculinos. Em alguns casos, apresentam nível de escolaridade maior que o seu semelhante homem e, ainda assim, recebem menos e têm menores oportunidades de conseguir emprego ou promoções funcionais.

Além disso, são as mulheres que sempre figuram nas grandes listas de demissões sempre que se fazem cortes severos nos quadros de empregados das empresas. Não bastassem tantos obstáculos, ainda são as maiores vítimas do assédio sexual. Em raríssimas exceções, o homem pode sofrer assédio sexual por uma mulher ou quaisquer outras pessoas. Mas os casos que se apresentam são índices inexpressivos que não demandam análise e estudo, embora em todos as ocorrências seja caracterizado como prática criminosa, possuindo legislação específica que regulam o tema, com as respectivas penalidades.

As lições de Maria Ester de Freitas, afirmam que é equivocada a ideia de que a discussão atual sobre o assédio sexual no ambiente laboral seja apenas uma questão de “modismo”, retirando a devida importância dos debates sobre esse tema. Sua posição é que essa “prática não é nova. A novidade é a busca de discussão, de punição, de criminalização. À medida que as sociedades se democratizam, os indivíduos, aliados ao maior acesso à informação, ficam mais conscientes de seu papel enquanto cidadãos” (FREITAS, 1996, p. 28).

Portanto, assédio sexual em ambiente de trabalho consiste em constranger a pessoa trabalhadora que faz parte da mesma equipe laboral, estando posicionada em nível funcional superior, causando constrangimento por intermédio de galanteios e insinuações frequentes ou intermitentes, tendo como objetivo obter vantagens ou favorecimento sexual. Essas mencionadas atitudes podem ser expressivas ou sutis, verbais ou apenas insinuações,

escritas ou por meio de gestos, consumando-se em forma de coação ou promessas de promoções, inclusive quando houver chantagem explícita ou velada.

Existem duas formas mais evidentes de assédio sexual que ocorre por abuso de poder no ambiente laboral: a chantagem e a intimidação. A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação ao art. 216-A: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Observa-se que a partir do ano de 2001, a inclusão desse tipo penal representou uma grande evolução da legislação no sentido de proteção da pessoa trabalhadora contra essa conduta delituosa que era tipificada apenas como crime de menor potencial ofensivo, sendo caracterizado como “constrangimento ilegal”, cuja pena é detenção por 3 (três) meses a 1 (um) ano ou multa para o transgressor, conforme preceitua o art. 146 do Código Penal.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, autoriza o empregador a demitir por justa causa o empregado que cometer falta grave, a exemplo dos comportamentos faltosos listados no seu art. 482, podendo o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho ser considerado uma dessas hipóteses.

A mulher trabalhadora é uma potencial vítima do crime de assédio sexual. Assim, de maneira geral, quando o homem em posição hierárquica superior se interessa por uma mulher trabalhadora, sem respeitar os parâmetros éticos, ao ser rejeitado, inicia uma perseguição pessoal e insistente a fim de conseguir benesses sexuais.

As atitudes imorais e inaceitáveis do assediador são perpetradas de diversas maneiras. No ambiente laboral, exibe fotografias de mulheres nuas, faz piadas machistas sexualizadas, além de inúmeros comentários constrangedores sobre a figura feminina que deveriam ser evitados em sinal de respeito dispensado a qualquer pessoa.

Esses comportamentos antiéticos têm consequências extremamente violentas e imorais, tendo em vista a exposição da pessoa trabalhadora a situações vexatórias, provocando insegurança profissional e grande receio de perda do emprego ou transferência para setores indesejados, além de outras consequências.

3.3. A Busca por uma Normatização Eficiente para Proteção da Pessoa Trabalhadora

No sistema jurídico brasileiro, a legislação federal ainda não é abrangente para tutelar e coibir algumas formas de violências impetradas contra as pessoas trabalhadoras como é o caso do assédio moral. Assim, os juristas se cercam dos preceitos contidos na Constituição Federal de 1988 para formularem defesas adequadas daqueles que necessitam da proteção legal. Embora haja algumas leis estaduais que tentam supletivamente cobrir esse “vácuo legislativo” como, por exemplo, a Lei Estadual 3.921/02, do Estado do Rio de Janeiro, que visa a coibir o assédio moral no serviço público.

Desta forma, os causídicos trabalham no sentido de buscar proteção e amparo as pessoas trabalhadoras e resguardar-lhes os direitos nas esferas cível, administrativa e trabalhista, explorando o que há de consistência legal nos preceitos constitucionais, além das normas inerentes à responsabilidade civil decorrentes dos atos ilícitos e buscando reparação pelos danos ocasionados, com base no Código Civil Brasileiro – CCB, “*ipsis literis*”: “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Prosseguindo na fundamentação: “Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (Art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Ao se examinar a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, observa-se que o mencionado diploma legal não aborda especificamente sobre o assédio moral ou sexual, mas preceitua alguns princípios essenciais à função pública como o respeito, o zelo, a lealdade, a responsabilidade, além de outros.

O assédio em quaisquer de suas formas delituosas se contrapõe como afronta a moralidade, a urbanidade, o dever de lealdade ao órgão público que esteja vinculado. Toda violação desses mencionados deveres e vedações impostas ao servidor público deve ser apurada em procedimento administrativo disciplinar que poderá resultar na aplicação de severas penalidades.

As formas principais do assédio moral são duas: interpessoal ou institucional. O modo interpessoal é aquele que ocorre nos relacionamentos entre as pessoas trabalhadoras. A maneira institucional de assédio moral surge em um grau de complexidade mais elevado, tendo em vista estar ligada a própria cultura organizacional e o comportamento nocivo de um ou alguns indivíduos colaboradores é apenas uma decorrência dessa mencionada opressão estrutural.

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que trouxe mudanças com a Reforma Trabalhista, apesar de não ter incluído um conceito de assédio moral na legislação brasileira, iniciou a criação de uma base legal para que a CLT pudesse ampliar o entendimento sobre essa temática relativo ao dano de natureza extrapatrimonial. No texto legal, consta o seguinte: “Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”. Prosseguindo, o tipo legal seguinte preceitua: “Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física”. No mesmo sentido, diz o “Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão”. E ainda, o “Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo”.

A partir desses novos parâmetros, tornou-se possível avaliar se determinado comportamento antiético e nocivo ao convívio laboral, sob a luz da construção doutrinária, pode ser considerado assédio moral passível da devida reprimenda e indenização pecuniária.

Todos os artigos da CLT acima referenciados e transcritos, “*in verbis*”, decorrentes da Reforma Trabalhista de 2017, demonstram que a temática sobre dano moral no que se vincula ao assédio moral, passaram a ser delimitados com mais precisão na legislação pátria, inclusive com a criação de parâmetros analíticos para que o magistrado possa avaliar o dano e especificar a correta reparação, seja referente aos casos de assédio moral quanto de assédio sexual, em que as indenizações começaram a ser fixadas com base no último salário da vítima, gerando indenizações diferentes para as pessoas trabalhadoras que foram assediadas de maneiras semelhantes.

Prosseguindo nessa análise crítica, o Código de Ética Profissional do Serviço Público (Decreto nº 1.171/94), preceitua os princípios morais como diretrizes a serem seguidas na conduta do servidor público. Dentre as vedações impostas, no inciso “XV – É vedado ao servidor público: (...) f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores”, demonstrando claramente a inaceitabilidade de qualquer ato ou conduta delituosa de assédio no desempenho da atividade pública, por parte de seus servidores. Em síntese, esse

mentionado código determina severas limitações, vedando condutas insidiosas dos servidores público.

As pessoas trabalhadoras que são regidas pela Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, devem seguir as normatizações impostas por esse mencionado diploma trabalhista relativo à possibilidade de enquadramento em processos de assédio moral, especialmente no que se refere às doenças relacionadas ao trabalho, ocasionando demissão do assediador, por justa causa.

O Código Penal Brasileiro – CPB, tipifica o assédio sexual em seu artigo 216-A, definindo que: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. A pena prevista varia de 1 (um) a 2 (dois) anos de detenção, com cláusula de agravamento até 1/3 (um terço) da pena, caso a vítima seja menor de idade.

Quanto ao assédio moral, é possível abstrair que se trata de ato ilícito, suscetível à indenização (reparação pecuniária), tendo em vista que atinge de diversas formas a vida da pessoa trabalhadora, principalmente quanto a honra e a dignidade o mencionado indivíduo, tendo séria consequências danosas à saúde física e mental.

O comportamento cruel e abusivo do assediador deve ser entendido como uma ofensa à personalidade da vítima que poderá requerer em juízo indenização por danos morais.

Entretanto, a produção de provas do ato delituoso é bem complexa, rodeado por um grau de dificuldade porque o assédio moral impõe-se com sua “invisibilidade” fática, sendo cercado de subjetividade. Assim, o nexo causal nem sempre é aparente, tendo em vista a dificuldade em provar que o sofrimento da vítima é resultante da alegada agressão.

Vale ressaltar que o assédio moral ou sexual, tendo como vítima a mulher, pode ser penalizado pela Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, conhecida como “Lei Maria da Penha”, preceituando no Art. 7º que a violência contra a mulher pode se manifestar nas formas física, sexual, patrimonial, moral e psicológica, sendo esta última definida como qualquer conduta que cause algum tipo de dano emocional e diminuição da autoestima, prejudicando ou perturbando o pleno desenvolvimento, além de visar a degradação ou o controle de suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação.

Portanto, os instrumentos jurídicos para coibir esses mencionados atos abusivos existem, mas são insuficientes para abarcar todos os casos concretos e consequências, necessitando uma especial atenção do legislador pátrio na concepção de uma base jurídica mais eficiente para a proteção da pessoa trabalhadora contra todos os tipos de violências ocorridas no ambiente laboral.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em linha de conclusão, torna-se importantes ressaltar que nem todo conflito em ambiente laboral pode ser caracterizado como assédio moral, tendo em vista que os diversos tipos de conflitos consistem na divergência de opiniões entre duas ou mais pessoas sobre determinados temas que podem ocorrer por diversas origens e posições devido às dificuldades de convívios com as inúmeras diferenças pessoais e coletivas.

Respondendo ao problema formulado na introdução desta pesquisa, sintetizando os raciocínios desenvolvidos para a solução do problema científico apresentado sobre os assédios (moral e sexual) sofridos pelas pessoas trabalhadoras no ambiente laboral (público e privado) como reflexos da violência suportada pela sociedade brasileira, observou-se em ambientes competitivos, principalmente nos relacionamentos de trabalho, em que a participação das pessoas trabalhadoras exigem produtividade, posicionamentos e opiniões divergentes entre os indivíduos trabalhadores e as chefias são bastante comuns.

O conflito produtivo e engrandecedor pode ser definido como um confronto decorrente de diversas culturas profissionais, valores individuais, além das inevitáveis tensões profissionais resultantes de reivindicações, disputas internas e outros fatores estruturais e organizacionais da empresa ou órgão público.

Assim, as divergências são salutares e podem gerar situações de conflitos e não evoluir para a agressividade gratuita ou as diversas formas de assédio. São situações pontuais que devem ser administradas adequadamente para não se transformar em uma conduta antiética e negativa. A natureza conflitante do ser humano permeia todas as rotinas familiares, sociais e de trabalho.

Conforme foi extensivamente discutido ao longo da narrativa deste artigo, o assédio moral é uma conduta abusiva, de natureza repetida e frequentemente manifestada por intermédio de palavras áspera ou humilhantes, gestos agressivos dissimulados, comportamentos desviantes ou também de maneira escrita, a fim de depreciar e maltratar a vítima, constringendo-a e desqualificando a pessoa trabalhadora ou um grupo de indivíduos,

ferindo intencionalmente a dignidade e acarretando sua debilidade física e mental, atingindo diretamente a vida profissional e pessoal da pessoa trabalhadora.

Esta prática danosa ocorre frequentemente de modo sutil, agravando-se posteriormente na medida que não ocorrem reações de confronto, provocando sérios danos ao indivíduo assediado, surgindo efeitos de grande potencial destrutivo nas estruturas emocionais da vítima, decorrentes das relações hierárquicas autoritárias, com a predominância de condutas negativas e relações antiéticas entre um ou mais chefes, direcionadas a um ou mais subordinados, em ambiente de laboral.

Torna-se necessário afirmar que o receio em denunciar e enfrentar o problema, fortalece o poder do assediador, deixando a vítima cada vez mais vulnerável. O assédio moral no ambiente laboral não ocorre como ato isolado, esporádico, alheatório. Mas, baseia-se em gestos repetitivos e cruéis, ao longo de todo o período de contratação ou enquanto durarem as relações de trabalho, submetendo a vítima a terríveis práticas vexatórias e constrangedoras, ocasionando a depreciação gradativa das condições de trabalho.

Observa-se também que as perdas de produtividade estão ligadas a essas práticas danosas do assédio moral, tanto para as empresas quanto para seus empregados ou serventuários, tendo como consequências adicionais a definição de uma imagem negativa da empresa perante os consumidores e o mercado de trabalho.

Sobre a figura delituosa do assédio sexual no ambiente de trabalho, observou-se ao longo desta pesquisa que esse ato insidioso pode ser cometido em todos os níveis de gêneros: homens contra mulheres; mulheres contra homens; homens contra homens; mulheres contra mulheres e todos os demais modos entre pessoas com outras orientações sexuais.

Os avanços que ocorreram na sociedade no campo da sexualidade nas últimas décadas ainda não conseguiram superar o fenômeno delituoso do assédio sexual, sendo ainda um assunto delicado de ser abordado e enfrentado. Diversas vezes e ocorrências ainda são interpretadas de forma solitária e isolada pela vítima. As mulheres adotam a postura de “culpadas” ainda em dezenas de situações, optando por questionarem se suas ações e condutas foram inadequadas e provocativas.

A pessoa trabalhadora assediada precisa romper o silêncio sobre esse tema e denunciá-lo sempre que houver uma ocorrência. Torna-se necessário sair da posição de submissão e se posicionar dizendo claramente ao assediador não aceitar tal atitude delituosa, relatando imediatamente aos demais colegas de trabalho, além de reunir provas (testemunhos,

bilhetes, presentes, etc.), além de registrar a ocorrência no setor de recursos humanos e junto a autoridade policial.

Em razão de sua crescente importância nas relações trabalhistas e de seus efeitos perversos, o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho deve ser debatido de forma séria e comprometida, não só pela classe trabalhadora e pelos empresários, mas por toda a sociedade, de maneira ampla e democrática.

Torna-se necessário desmistificar essa temática do assédio moral e sexual no ambiente laboral a fim de que possa caminhar seguramente por diretrizes sociais que possam eficientemente prevenir e erradicar essas práticas delituosas em ambiente de trabalho. O Projeto de Lei nº 2.369/2003, em tramitação na casa legislativa, propõe-se a regulamentar e coibir o assédio moral nas relações de trabalho, tendo em vista que ainda não há tipo penal com essa conotação.

O combate à violência em ambiente laboral contra as pessoas trabalhadoras depende do engajamento de todos os cidadãos com seriedade, sensibilidade e compromisso social, tendo em vista o elevado grau de complexidade desse fenômeno criminológico.

Torna-se necessário a criação e a manutenção dos espaços de diálogo entre as pessoas trabalhadoras e os empregadores, fortalecendo os laços trabalhistas fundamentados no princípio da dignidade da pessoa humana, por intermédio de ações comunicativas que promovam a construção de pactos trabalhistas humanizados e solidificados por meio da argumentação democrática. É preciso valorizar processos eficientes de aproximação de uma cultura da paz, respeitando a vida e a diversidade humana, rejeitando todas as formas de violência.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.
- BANDEIRA, Lourdes. **Três décadas de resistência feminista contra o sexismo e a violência feminina no Brasil: 1976 a 2006**. Sociedade e Estado, Brasília, v. 24, n. 2, p. 401-438, maio/ago, 2009.
- BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de política**. Tradução de Carmen C. Varriale, *et al.*, 13. ed., v. I, Brasília: UnB, 2007.
- COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, M. G. (2007). **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, (2), 11-40. Disponível em: <<https://doi.org/10.18759/rdgf.v0i2.40>> Acesso em: 22 jul. 2023.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio sexual: a proposta perversa**. Revista de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas. vol. 36, n. 3, 1996. Disponível em: <<http://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-36-num-3-ano1996>> Acesso em: 22 jul. 2023.

FREITAS, M. E.; HELOANI, J. R. M.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: CENGAGE LEARNING, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HESSE, Konrad. **A força normativa da constituição**. trad. Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1991.

HERKENHOFF, João Baptista. **Gêneses dos direitos humanos**. 2. ed. Aparecida, São Paulo: Santuário, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. trad. Maria Helena Kühner. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

HONNETH, Axel. **A luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. 2. ed. São Paulo: Ed. 34, 2009.

JESUS, Damásio E. de. **Direito penal: parte especial**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

LEITE, C. H. B. (2022). **O direito fundamental à proteção da relação empregatícia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa em tempos de ultraliberalismo**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, 22(3), 7-12. Disponível em: <<https://doi.org/10.18759/rdgf.v22i3.2159>> Acesso em: 22 jul. 2023.

LEITE, C. H. B. (2010). **A garantia no emprego na perspectiva dos direitos fundamentais**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, (7), 47-79. Disponível em: <<https://doi.org/10.18759/rdgf.v0i7.78>> Acesso em: 22 jul. 2023.

LIPPMAANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

MALAGUIAS, Roberto Antônio Darós. **Segurança pública: o novo pacto reformista da sociedade brasileira na estruturação da defesa social**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2019.

MALAGUIAS, Roberto Antônio Darós. **A função social do processo no estado democrático de direito**. 2. ed. rev. atual. Curitiba: Juruá, 2015.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. Revista LTr, n. 3. vol. 67. São Paulo: LTr, 2003.

MINAYO, M. C. S. **A violência social sob a perspectiva da saúde pública**. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 10, Supplement 1, p. 7-18, 1994.

MÜLLER, Friedrich. **O novo paradigma do direito**: introdução à teoria e metódica estruturantes. 3. ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

RADBRUCH, Gustav. **Filosofia do direito**. Tradução de Cabral de Moncada. Coimbra: Armênio Amado Editor, 1979.

TROMBETTA, T.; ZANELLI, J. C. **Características do assédio moral**. Curitiba: Juruá, 2010.

WORLD HEALTH ORGANIZATION - WHO. **Psychological harassment at work**. Geneva: WHO, 2003. Disponível em: <http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4e.pdf> . Acesso em: 22 jul. 2023.

MUITO MAIS QUE PÉ-DE-OBRA: ANÁLISE DO REGIME JURÍDICO DE DESPORTO DE RENDIMENTO INFANTO-JUVENIL À LUZ DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL¹

Carolina Stange Azevedo Moulin²

Rosalyn Stange Azevedo³

RESUMO:

O artigo tem por objetivo analisar o regime jurídico da prática de desporto profissional de rendimento por crianças no Brasil, em especial o futebol. Dividido em quatro seções, inicialmente sistematiza o regime jurídico do desporto infanto-juvenil. Na segunda seção descreve a iniciação de crianças em esportes de alta performance no Brasil, com recorte ao futebol. Na terceira seção é realizada uma análise do futebol infanto-juvenil em seu contexto econômico, político e jurídico. Na quarta seção, discute como o descompasso entre a prática esportiva profissional de rendimento por crianças menores de 16 anos e seu regime jurídico resulta na inobservância do princípio constitucional da proteção integral da criança e adolescente.

PALAVRAS-CHAVE: Desporto profissional; crianças e adolescentes; futebol; princípio da proteção integral.

¹ Este artigo foi originalmente publicado na obra coletiva: 30 anos do Estatuto da Criança e do Adolescente: a proteção integral sob a ótica do direito e do processo do trabalho. In: Eliana dos Santos Alves Nogueira; Gabriela Marcassa Thomaz de Aquino; João Batista Martins César; Kátia Magalhães Arruda; Victor Hugo de Almeida. (Org.). 1ed. Belo Horizonte: RTM, 2020, v. 1, p. 340-361.

² Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo (USP) e em Ciências Sociais pela Universidade de Osnabrück (UOS). Assessora na Secretaria de Estado de Meio Ambiente de Goiás. Foi pesquisadora visitante no Luxembourg Center for Logistics and Supply Chain Management da Universidade de Luxemburgo. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Email: carolinastangeam@gmail.com

³ Doutoranda e Mestre em Direitos e Garantias Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória - FDV. Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 17 Região. Diretora Cultural da AMATRA17. Coordenadora Nacional do Programa Trabalho, Justiça e Cidadania da ANAMATRA. Associada à Associação dos Juizes para a Democracia (AJD). Email: rosalytange@terra.com.br

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo, escrito em homenagem aos trinta anos de vigência do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990), não se alberga sob a rubrica da dogmática jurídica, mas da sociologia do direito. Ao interrogar nosso objeto de investigação – a prática de desporto profissional de rendimento por menores de 14 anos e o regime jurídico aplicável – afastamo-nos da atitude ingênua do jurista, do prático do direito, que, no trabalho exegético de *fazer a lei falar*, entra “num universo de silêncio: um universo do texto, do texto que sabe tudo, que diz tudo, que faz as perguntas e dá as respostas” (FERRAZ JR, 2015, p. 173). Antes, adotamos a postura dialética de perguntas e respostas, arte do pensar que caracteriza a reflexividade própria do saber das ciências sociais (GADAMER, 1999, p. 373).

Colocar a pergunta correta exige circunscrever seus pressupostos, a partir dos quais se entrevê o que ainda permanece aberto, “o horizonte do perguntar, no qual se determina a orientação de sentido do texto” (GADAMER, 1999, p. 544). Com isso evitamos a colocação de uma pergunta falsa, aquela que “não alcança o aberto, mas o desloca pela manutenção de falsos pressupostos” (GADAMER, 1999, p. 536).

Textos de dogmática jurídica escritos por juristas com frequência colocam perguntas falsas, que impedem o diálogo com a lei e cerceiam “a possibilidade da palavra plena, pois não há absolutamente um discurso quando a comunicação transita pela ritualização dogmática” (FERRAZ JR, 2015, p. 173-176). Marcado por linguagem peticionária e sincretismo de “categorias indiferenciadas, ao mesmo tempo normativas, sociológicas, naturalistas, positivistas, políticas, metafísicas” (FERRAZ JR, 2015, p. 176), o pensamento dogmático, ao tentar “conciliar as contradições sem eliminá-las, como imposição mesma da unidade e elasticidade que o sistema jurídico deve apresentar”, obscurece a “verdade social, deixando que se jogue a ficção do bom poder” (FERRAZ JR, 2015, p. 173-176).

O deslocamento de pressupostos falsos resulta na colocação de perguntas estereis e respostas vãs pela dogmática jurídica a respeito do tratamento legal da prática de desporto de rendimento profissional por menores de 14 anos. O desconhecimento da realidade social de como ocorre a iniciação de crianças em esportes de alta performance no Brasil, país periféricamente inserido no mercado de trocas global, leva a dogmática a confundir categorias do direito desportivo com institutos do direito do trabalho e concluir que hiperseletividade e competitividade não configuram subordinação econômica, e, portanto, não caracterizam a prática desportiva como profissional, e que a verificação de uma situação concreta de

subordinação deve resultar na proibição de uma entidade de prática desportiva alojar ou contratar atletas menores de 14 anos (AMBIEL, 2013, p. 203).

Este ensaio de sociologia jurídica objetiva, por conseguinte, formular perguntas e avançar suas correspondentes hipóteses dentro da interface entre a prática de desporto profissional de rendimento por crianças e seu regime jurídico aplicável no Brasil. A circunscrição dos pressupostos das perguntas e das hipóteses será feita em quatro seções. Na primeira, será sistematizado o regime jurídico do desporto infanto-juvenil brasileiro. Na segunda seção, será sociologicamente descrita a iniciação de crianças em esportes de alta performance no Brasil, com recorte restrito ao futebol. Serão utilizadas como fontes textos de literatura especializada, notícias de jornal e verbalizações de agentes envolvidos na prática social, coletadas a partir da experiência etnográfica de uma das autoras. Na terceira seção, o fato social anteriormente descrito será localizado em seu contexto econômico, político e jurídico. Neste momento, a teoria sistêmica da modernidade periférica será usada para interpretar a fragilidade da figura de direito subjetivo no Brasil. Na quarta seção, discutiremos como o descompasso entre a prática esportiva profissional de rendimento por crianças menores de 16 anos e seu regime jurídico resulta da insensibilidade dos intérpretes do princípio constitucional da proteção integral à dicotomia *trabalho produtor de valor* e *trabalho produtor de sentido*. A seguir, conclusões.

2 O QUE DIZ A LEI: REGIME JURÍDICO DO DESPORTO INFANTO-JUVENIL NO BRASIL

O tratamento jurídico do desporto infanto-juvenil no Brasil é informado pelo princípio da proteção integral, consagrado no artigo 227 da Constituição Federal e no artigo 3º do Estatuto da Criança e do Adolescente, e tem por base infraconstitucional a Lei nº 9.615/1998 (conhecida como Lei Pelé) e a Lei nº 10.097/2000.

A Lei Pelé cria quatro categorias de manifestações esportivas: desporto educacional, de participação, de rendimento e de formação. O desporto educacional é aquele praticado nos sistemas de ensino e em formas assistemáticas de educação, de forma lúdica, como lazer. O desporto de participação compreende as modalidades desportivas praticadas com a finalidade de contribuir para a integração dos praticantes na plenitude da vida social, na promoção da saúde e educação. O desporto de formação tem como característica o fomento e aquisição inicial dos conhecimentos desportivos que garantam competência técnica na intervenção desportiva,

com o objetivo de promover o aperfeiçoamento qualitativo e quantitativo da prática desportiva em termos recreativos, competitivos ou de alta competição. Por fim, o desporto de rendimento é o praticado segundo normas de prática desportiva, nacionais e internacionais, com a finalidade de obter resultados e integrar pessoas e comunidades do País e estas com as de outras nações. O desporto de rendimento tem duas modalidades: o profissional e o não-profissional. O primeiro ocorre mediante remuneração em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva. O segundo identifica-se pela inexistência de contrato de trabalho, sendo permitido o recebimento de incentivos materiais e de patrocínio.

Com base no princípio da proteção integral, não é admitida qualquer exploração econômica sobre o trabalho do menor de 16 anos em geral e de 14 anos, na condição de aprendiz. Há, portanto, três roupagens jurídicas para o contrato formal de trabalho de atleta menor, nenhuma formadora de vínculo empregatício: (i) a partir dos 14 anos, na condição de aprendiz, conforme previsto na Lei nº 1.097/2000; (ii) a partir dos 16 anos, mediante contrato especial de trabalho desportivo com entidade de prática desportiva formadora, cujo prazo não poderá ser superior a 5 anos, de acordo com o art. 29 da Lei nº 9.615/1998; e (iii) a partir dos 14 anos, mediante contrato de formação desportiva com entidade desportiva formadora, que pode prever auxílio financeiro livremente pactuado sob a forma de bolsa de aprendizagem, segundo o art. 29, §2º, II, d, §4º e §6º da Lei Pelé e o art. 49 do Decreto 7.984/13.

As duas últimas modalidades – contrato formal de trabalho desportivo e contrato de formação desportiva – apenas podem celebradas entre o atleta e entidade desportiva *formadora*. De acordo com o art. 29, §2º da Lei Pelé, somente pode ser certificada como formadora a entidade desportiva que, cumulativamente, forneça aos atletas programas de treinamento nas categorias de base e complementação educacional; garanta assistência educacional, psicológica, médica e odontológica, assim como alimentação, transporte e convivência familiar; mantenha alojamento e instalações desportivas adequados, sobretudo em matéria de alimentação, higiene, segurança e salubridade; mantenha corpo de profissionais especializados em formação técnico-desportiva; ajuste o tempo destinado à efetiva atividade de formação do atleta, não superior a 4 horas por dia, aos horários do currículo escolar ou de curso profissionalizante, além de propiciar-lhe a matrícula escolar, com exigência de frequência e satisfatório aproveitamento; seja a formação do atleta gratuita e a expensas da entidade de prática desportiva; comprove que participa anualmente de competições organizadas por entidade de administração do desporto em, pelo menos, 2 categorias da respectiva modalidade desportiva; garanta que o período de seleção não coincida com os horários escolares; inscreva o atleta em formação em competições

oficiais e inscreva os atletas de formação na entidade regional de administração do desporto. Os benefícios da certificação para a entidade formadora, em linhas gerais, são: a preferência na celebração do primeiro contrato profissional com o atleta (art. 29, §7º da Lei Pelé) e a garantia de receber futuras indenizações pelos investimentos realizados ao longo da formação dos atletas (art. 29, §5º da Lei Pelé).

É vedada, ainda, a celebração de contrato pelo atleta ou seu representante legal com agente desportivo, pessoa física ou jurídica que verse sobre o gerenciamento de carreira de atleta em formação com idade inferior a 18 anos (art. 27-C, VI da Lei Pelé).

Diante desse arcabouço normativo, conclui-se que: (i) é ilícita a prática de desporto de rendimento profissional por atletas menores de 14 anos; (ii) a partir dos 14 anos somente será permitida a prática de desporto, na forma profissional, se firmado contrato de aprendizagem; (iii) crianças podem praticar esportes de rendimento tão somente na modalidade não-profissional; e (iiii) é ilícita a celebração de contrato especial de trabalho desportivo e contrato de formação desportiva por clubes que não tenham certificação de entidade desportiva formadora.

3 O QUE SE VÊ NA REALIDADE: INICIAÇÃO INFANTIL EM ESPORTES DE ALTA PERFORMANCE

A indústria milionária do futebol no Brasil encontra-se em notável expansão e envolve cifras impressionantes. Segundo relatório sobre o mercado global da Federação Internacional de Futebol (FIFA, 2019) as transferências internacionais de jogadores de clubes masculinos e femininos em 2019 totalizaram 7,4 bilhões de dólares. O futebol masculino movimentou 7,35 bilhões de dólares em transações, bem superior ao futebol feminino que envolveu apenas 652.000 dólares. Apesar de ser um número pequeno em relação ao masculino, o montante movimentado pelo futebol feminino aumentou em comparação com 2018 em 16%, enquanto que houve uma alta de apenas 6% no valor das transferências masculinas, o que indica uma maior ascensão no futebol feminino.

O Brasil é o país que mais comprou e vendeu jogadores no futebol masculino. Foram 948 jogadores vendidos, emprestados ou cedidos pelos clubes brasileiros ativos estrangeiros em 2019. Em contrapartida, o país comprou apenas 831 jogadores de clubes estrangeiros. Esse privilegiado lugar no ranking do Brasil no mercado internacional do futebol dá-se pela combinação de três fatores: oferta de pés-de-obra abundante; ausência de uma efetiva

presença e fiscalização do Estado no cumprimento da legislação existente; e a paixão pelo esporte.

A qualidade de nossos jogadores de futebol é característica internacionalmente reconhecida. O futebol aparece, neste cenário, como uma das formas de ascensão social aspirada pelos jovens, calcada no sonho alimentado pela cobertura intensa das mídias populares e sociais, as quais apresentam os jogadores como celebridades e vendem a ideia que alcançar o objetivo é possível. Poucos alcançam a almejada carreira de sucesso no futebol. Em geral, os salários são baixos se comparados à pretensão dos atletas. Rocha, Bartholo, Melo e Soares (2013) alertam que 84% dos jogadores de futebol profissional no Brasil recebem salários de até R\$1.000; 13% recebem entre R\$1.000 e R\$9.000; e apenas 3% possuem salários acima de R\$9.000.

O processo de formação de jogador de futebol é altamente competitivo e inicia-se cada vez mais cedo, a partir até mesmo de quatro, cinco anos de idade, nas escolinhas de futebol (DAMO, 2005). A influência econômica desse mercado altamente lucrativo tem exposto meninos – e algumas meninas – a pressões e expectativas muito acima que as enfrentadas pelos adultos.

Damo (2005) classifica quatro matrizes futebolísticas diferentes: bricolagem; comunitário ou “de várzea”; escolar; e de espetáculo. A bricolagem é o futebol praticado nas ruas, parques, terrenos baldios, praias, não tem lugar nem momento. O tempo da partida e suas regras são definidos pelos participantes. O “futebol de várzea” ou o comunitário difere do futebol espetáculo em escala. São as competições em circuitos locais. Normalmente existe um técnico, um massagista e um dirigente – o organizador do campeonato. A taxa do árbitro é dividida entre os jogadores. No futebol de espetáculo existe o engajamento do público, unidos por um sentimento de pertencimento a um grupo específico – a torcida, forte rede de sociabilidade. O futebol escolar é aquele praticado nas aulas de educação física.

A carreira dos jogadores de futebol profissional é caracterizada como uma espiral – combinação das temporalidades cíclica e linear – sujeita a cinco ciclos de fronteiras “porosas” (DAMO, 2005), com fronteiras nada rígidas.

Quadro 1 - Ciclos da carreira do jogador de futebol

Ciclo de aprendizagem ou pré-formação	Domínio das técnicas elementares, frequentação de escolinhas, eventual
--	--

	reconhecimento do talento, seleção e recrutamento para a formação. Dos primeiros passos aos 14 anos.
Ciclo de preparação ou formação	Restrito aos vocacionados, aos que dispõem do dom; refinamento das técnicas corporais e progressão em direção ao profissionalismo ou exclusão. A partir dos 10 anos, intensificando-se dos 14 aos 20.
Ciclo de aprimoramento e de atuação	Atuação profissional sujeita a variações em termos de remuneração, prestígio e sucesso, embora ser profissional seja um valor em si, pois é associado a um ideal de masculinidade. Entre 17 e os 35 anos.
Ciclo de desconversão	Fim de carreira e reconversão profissional, podendo esta ser definida por limitações físicas (idade ou lesões graves) ou desemprego crônico. Entre os 30 e os 40 anos.
Ciclo de reconversão ou aposentadoria	Período de recesso; seguidamente traumático pelo distanciamento do público.

Os pequenos atletas se entregam a incorporação dos capitais futebolísticos, aceitando toda a gama de sacrifícios a partir da ideia de que são sobretudo vocacionados e, por esse motivo, seus sonhos são possíveis. O sonho da criança passa a ser um projeto familiar (DAMO, 2005; ANDRADE, 2016). Assim que a criança dá seus primeiros passos a bola passa a ser um de seus brinquedos preferidos. A palavra “gol” significa, na verdade, o simples ato de chutar e a alegria que os pais simulam com estes simples gestos já faz com que a criança identifique o chute forte com um estímulo altamente positivo: o sorriso e o abraço de seus pais. Algumas escolinhas de futebol, principalmente as associadas a Escolinhas e Associações de Moradores de Bairros aceitam crianças a partir dos quatro, cinco anos de idade. Aos seis, sete anos os pequenos atletas já participam de competições promovidas por organizadores de bairro. Aos oito, nove, dez anos os melhores jogadores que se destacam passam a ser convidados a jogar por outros times. É quando as expectativas sobre o atleta aumentam. Até os doze anos

jogam de tudo: futebol de campo, salão, praia. São meninos que passam quase todo o tempo de lazer jogando bola: “comem bola”> Onde vão, ouvem: “Esse vai ser jogador de futebol”; “quando crescer e for famoso, não esquece de nós”. Em geral, com algumas pequenas diferenças, esse é o relato da inserção do atleta e sua família no sonho. Nas principais competições existem “olheiros” ou “observadores técnicos” de grandes clubes: ex-jogadores ou técnicos formados em educação física, com “faro”, preparados para identificar nos jogadores as qualidades que os clubes valorizam em seus futuros pés-de-obra.

A classificação apresentada por Damo (2005) é importante para estabelecer as diferenças e compreender, a partir delas, a sua diversidade: jogar não é o mesmo que torcer; jogar no parque não é o mesmo que jogar no estádio; jogar em uma escolinha de futebol não é o mesmo que jogar para um clube em uma categoria de base, ainda que, eventualmente, participem de mesmas competições.

Segundo Damo (2005), são aproximadamente 5.000 horas de treinamento, ao longo de aproximadamente 10 anos, em rotinas extenuantes e, algumas vezes, monótonas, exigindo disciplina máxima. Os meninos entram para este mercado⁴ com um projeto/sonho: seleção brasileira ou grandes clubes brasileiros e europeus. Adolescentes e crianças de diversas classes sociais, porém, em sua maioria grupos populares. Todos têm ciência da dificuldade de se alcançar o objetivo de ser jogador de um grande clube brasileiro ou no exterior. Mas as incertezas do futuro não impedem as famílias e jogadores de prosseguir (ANDRADE, 2016) por várias razões: o esporte afasta crianças e adolescentes de drogas; no futebol é possível estabelecer relações duradouras e saudáveis; através do futebol muitos valores são trabalhados.

A possibilidade de os filhos não alcançarem a tão sonhada carreira de sucesso é assunto comum entre os pais/mães nas conversas informais. Exemplos de verbalizações⁵:

O objetivo de meu filho é ser jogador de futebol de um grande clube. Se por acaso não vingar, vamos tentar bolsa de estudos no exterior. Se mesmo assim não der certo, não tem problema. Olha aí: ele tem tendência a engordar, se estivesse em casa, estaria no videogame.

⁴ Durante o período de 2003 a 2009 emigraram para o exterior 6.648 jogadores brasileiros. Desse montante, o continente europeu foi o que recebeu mais futebolistas: 3.593, número que representa 54,0% de todas as transferências realizadas para o exterior. O continente asiático foi o segundo maior importador com 23,0% das transferências, totalizando 1.528 jogadores (SOARES, 2011).

⁵ Textos articulados pela experiência etnográfica de uma das autoras, resultantes de conversas com quatro mães de atletas ocorridas ao longo de seis anos, aproximadamente, em que acompanha seus dois filhos (10 e 14 anos), em treinos e jogos de futebol, falando da experiência de seus filhos enquanto participavam como jogadores de categorias de base de grandes clubes formadores. O lugar da autora na pesquisa é, portanto, na qualidade de participante e pesquisadora, no jogo de identidades e impressões, sujeito e objeto destas complexas relações (SCHMIDT, 2006).

Em Vespasiano meu filho estudava em uma Escola Pública. Quando chegou lá percebemos a diferença da escola particular anterior. Ele dizia que já tinha visto tudo e que estava perdendo tempo.

Meu filho fala que se não for jogador de futebol, será treinador, professor de educação física, algo ligado ao futebol. Então fico tranquila quanto fazer a coisa certa incentivando esse sonho.

Cara, quem não tem filho sonhando em ser jogador de futebol não entende essa loucura nossa. Campeonato atrás de campeonato. Acordar cedo, festas perdidas. Acabou o dinheiro para viagens em família, todo o dinheiro que temos é para campeonato. Mas eu amo isso. Vejo muito mais sentido em uma viagem para um campeonato que ir para um lugar e ficar na praia lá, parada, tomando sol. Quem não vive isso não entende mesmo.

Eu não entendo o preconceito de algumas pessoas, até algumas de minha família quando falo que meu filho será jogador de futebol. Se eu dissesse que seria jogador de tênis ou atleta da natação, será que agiriam da mesma forma? Não. Achariam lindo.

Sanchez Blázquez (1999) divide a iniciação esportiva de acordo com sua finalidade: esporte recreativo, esporte educativo e esporte competitivo. O esporte recreativo é aquele realizado pelo prazer, pela diversão, sem qualquer cobrança do resultado. Esse tipo de esporte promove a participação e oportunidade de forma igualitária (GABARRA, RUBIO E ÂNGELO, 2009). O esporte educativo encontra-se entre o recreativo e o competitivo, apresentando-se como uma atividade cultural, possibilitando a formação básica através do esporte. Proporciona o desenvolvimento da psicomotricidade e trabalha os laços afetivos sociais e cognitivos, respeitando as fases do desenvolvimento humano. O esporte competitivo é aquele que visa a vitória, através de treinamentos extenuantes e repetitivos, objetivando o aperfeiçoamento da técnica e resultados. Tubino (2001) entende que essa forma de lidar com esporte na infância deve ser vista com cuidado, evitando-se replicar o esporte de alto rendimento adulto. A criança não pode ser tratada como adulto em miniatura, mesmo em se tratando de um público infantil.

Becker (2000) assinala que o desporto competitivo na infância pode colocar em risco a saúde da criança e do adolescente, expondo-a a esforços físicos excessivos e a uma carga de pressão psicológica que pode desencadear a um nível de *burnout* (SAMULSKI, 2002). Jovens atletas que sonham em ganhar a vida pela prática do futebol estão expostos a diversas

formas de violação de direitos, como assédio sexual de técnicos, preparadores e dirigentes. O tema é tabu nas categorias de base⁶.

O esporte competitivo pode colaborar com o desenvolvimento pessoal da criança e adolescente, preparando-o para situações que enfrentarão no futuro, as quais impliquem em controle emocional, mesmo fora do esporte. Aprender a ganhar e a perder é uma aprendizagem que possibilita o desenvolvimento de habilidades pessoais como saber lidar com fracasso e a vitória, com a frustração, saber insistir em busca de um resultado esperado (SANCHEZ, 1999). A participação de crianças e adolescentes em competições, em si não deve ser valorada como algo bom nem mau, assim como o esporte pode ser uma atividade saudável ou educativa, pode ser um instrumento de desenvolvimento humano ou de opressão; um aliado na construção de valores como confiança e auto imagem, mas também de segregação e misoginia.

Ferreira (2018) assinala que a Série A é a única divisão do futebol nacional que conta com a maioria de clubes certificados. Em 2018, dezenove dos vinte clubes possuíam o certificado. A situação muda a partir da segunda divisão nacional (Série B). Do total de vinte clubes apenas oito possui a certificação, o que representa o percentual 40% do total de clubes participantes. A terceira divisão é ainda pior: dos vinte clubes apenas um é detentor do certificado de clube formador. Considerando que diversas entidades detentoras dos certificados não disputam as principais divisões brasileiras de futebol, o número elevado de clubes sem a certificação de entidade formadora revela o descaso com o cumprimento de obrigações mínimas que garantam que crianças e adolescentes que sonham em serem jogadores estão treinando em locais com estruturas adequadas e seguras, sob a supervisão de profissionais da saúde, com acompanhamento educacional, recebendo alimentação adequada⁷.

Os agentes envolvidos no projeto de formação do atleta: formadores, treinadores, administradores de clubes, e até mesmo em alguns casos, as famílias, possuem uma visão utilitarista nesse processo, definidos por Damo (2005) como investidores no mercado de ações futuras, participantes ativos do mercado de pés-de-obra⁸. Dentre estes, os que possuem maior

⁶ Alexandre Montrimas, de 36 anos, que atuou na Portuguesa, no Bragantino e em times de Portugal e do Chipre relata que teve de lidar com tentativas de abuso ao longo da carreira, além de ter presenciado vários casos desse tipo em seus tempos de formação (VILARDAGA, 2018, *online*).

⁷ David Luiz, zagueiro atualmente do Arsenal, conta que passou fome no curto período em que passou pelo América Mineiro, aos 14 anos: “Foi a única vez na minha vida em eu conheci a fome. Comi feijão batido no liquidificador duas vezes ao dia durante 10 dias. Eles queriam que eu assinasse contrato, mas não voltei.” (REDAÇÃO VN, 2017, *online*).

⁸ Existem registros de atletas que “pagam para trabalhar”. Carlos Augusto atuou pelo sub-20 do Esporte Clube São Bernardo no Paulistão em 2017. Pagava R\$ 600 por mês pelo alojamento e alimentação. Ele pagava, mas não recebia salários em dia. Seu ordenado era a “visibilidade” de jogar no Torneio Estadual. O Sindicato dos Atletas recebeu 30 denúncias em 2019 de clubes que cobram taxas indevidas dos atletas (JÚNIOR, 2019, *online*).

visão utilitária em todo esse processo são os empresários/agentes⁹, em que pese sua proibição legal. De fato, há inúmeras ofertas de serviços de “agenciamento de atletas” na internet. Cada vez que um atleta é escolhido para um período de avaliações em grandes clubes, as redes sociais da “agência esportiva” publicam fotos celebrando o recrutamento.

4 SUBCIDADANIA E SUBINTEGRAÇÃO: HÁ DIREITO SUBJETIVO NA PERIFERIA DO CAPITAL?

Observa-se um descompasso entre o regime jurídico do desporto infanto-juvenil e a realidade da prática esportiva por crianças e adolescentes no Brasil, que se manifesta em duas tensões distintas.

A primeira é entre a proibição da prática de esportes de rendimento profissional por menores de 14 anos e a hiperseletividade e competitividade características dos treinamentos e competições a que são submetidas as crianças que desejam iniciar uma carreira esportiva de alta performance. Essa contradição deriva da dificuldade de se conciliar, de um lado, a proteção da criança contra qualquer forma de exploração econômica e, de outro, o reconhecimento da criança como sujeito de direito, capaz de elaborar e dar sentido a suas práticas sociais e que nutre o sonho de profissionalização nas práticas esportivas. Aqui se contrapõem as categorias *trabalho produtor de valor* e *trabalho produtor de sentido*, que serão objeto de reflexão na próxima seção.

A segunda tensão é entre a vedação de celebração de contrato especial de trabalho desportivo e contrato de formação desportiva por clubes que não tenham certificação de entidade desportiva formadora e a falta de certificação da esmagadora maioria de entidades desportivas no país. Diferentemente do anterior, esse desajuste entre lei e realidade não se oriunda da não recepção, por nosso ordenamento jurídico, de um valor ou prática social, mas do bloqueio que ocorre no momento de concretização das normas constitucionais e infraconstitucionais no Brasil; é um problema de *efetividade* ou *eficácia social* do sistema jurídico.

A limitação da capacidade do direito de gerar transformação social foi pensada pela teoria sistêmica da modernidade periférica, que introduziu os pares de conceitos centro/periferia

⁹ Em entrevista coletiva, o então presidente do Cruzeiro Wagner Pires de Sá contou que fizeram uma “cesta” de percentuais de atletas para quitar o empréstimo com Cristiano Richard. Além de Estevão William, 12 anos de idade, o Cruzeiro repassou percentuais de outros nove atletas a Cristiano Richard como forma de pagamento de dívida (FURTADO; MURATORI, 2019, *online*).

e sobrecidadania/subcidadania ao descrever como o sistema jurídico interage com outros sistemas sociais, como a economia e a política, em países que se inserem de forma dependente no mercado de trocas global – caso brasileiro.

A teoria dos sistemas postula que a sociedade mundial passou a se organizar, a partir do aumento de complexidade com o advento da modernidade, seguindo critérios de diferenciação funcional. As performances necessárias à reprodução da sociedade dividiram-se em sistemas, que selecionam e organizam informação de acordo com códigos comunicacionais diferentes e com vistas à execução de funções distintas. O sistema jurídico tem por função a estabilização das expectativas de comportamento e opera a partir do código lícito/ilícito; a função do sistema político é tomar e operacionalizar decisões coletivamente vinculantes e suas operações obedecem ao código governo/oposição; e o sistema econômico – capitalista, ressalve-se – tem por função a expansão das possibilidades de lucro, operando com o código propriedade/não propriedade (LUHMANN, 1973, p. 14-16).

Em países que se inserem de forma central na economia mundial, isto é, detêm a produção de bens e serviços com alto valor de troca no comércio internacional (PREBISCH, 1962, p. 85), cada sistema se reproduz de forma autônoma. Em países integrados de forma dependente à economia mundial, que produzem bens e serviços com baixo valor de troca no mercado internacional, porém, a reprodução autopoietica dos sistemas jurídico e político é diretamente bloqueada pelo sistema econômico e externamente determinada pelos sistemas jurídico-políticos dos países centrais. Essa carência de autonomia sistêmica manifesta-se tanto no momento da legiferação, pela captura da atividade legislativa por grupos de interesse influentes (NEVES, 2018, p. 103), quanto no processo de concretização, pela falha da administração pública em operacionalizar as decisões coletivamente vinculantes.

Uma das consequências dessa obstrução da legiferação e concretização (ou alopoiese da política e do direito pela prevalência da economia) é a fragilidade da instituição do direito subjetivo nos Estados periféricos. A estrutura de um direito subjetivo é composta por três elementos: portador, destinatário e objeto (ALEXY, 1990, p. 53). Ter um direito subjetivo significa ter uma pretensão específica em face de uma coletividade indeterminada, mas determinável (MENKE, 2008, p. 198-199). Em outras palavras, a cada direito subjetivo há uma obrigação relacional correspondente, cujo conteúdo apreensível ao ponto de o portador e o destinatário poderem, com base nele, generalizar suas expectativas de comportamento (SCHMIDT, 1971, p. 386).

A figura jurídica do direito subjetivo surgiu na modernidade a partir do rompimento com a tradição do *privilegium* medieval (DA MAIA, 2011, p. 13). Enquanto o direito subjetivo se fundamenta em uma relação de complementaridade, as relações características da pré-modernidade se baseiam em uma lógica de reciprocidade. Nas relações recíprocas presume-se uma simetria formal entre prestações materialmente distintas. “O que caracteriza a reciprocidade é o fato de que as prestações de *natureza diferente* são reagrupadas [...]. A simetria não é mais que formal, não carrega justamente conteúdo nenhum” (LUHMANN, 2009, p. 2). São exemplos de relações de reciprocidade as havidas no medievo entre nobres feudais e servos, suseranos e vassallos, marido e esposa, pai e filhos, primogênito e irmãos mais novos.

Complementaridade, ao revés, implica correspondência entre as expectativas, mas não necessariamente entre as prestações. “A espera de B uma prestação determinada. Se B atende a essa prestação determinada, então ele aceita a expectativa de A e age em consequência, pode-se, assim, falar de complementaridade” (LUHMANN, 2009, p. 2). Direitos subjetivos exercem, portanto, dupla função emancipatória: libertam o indivíduo para o exercício de sua autonomia da vontade e capacitam a pessoa para participar das práticas da vida em sociedade (MENKE, 2008, p. 198-199). À enunciação de todo direito fundamental deve-se seguir sua operacionalização pela positivação de direitos seguindo a estrutura de direitos subjetivos (ALEXY, 1990, p. 61), sob risco de sua não realização¹⁰.

Com base nessas considerações, os atletas juvenis no Brasil são portadores de direitos subjetivos contra dois destinatários distintos: a entidade desportiva formadora (celebração de contrato e fornecimento de alimentação, transporte, alojamento e instalações desportivas adequados, dentre outras garantias) e o Estado (fiscalização da cumprimento da obrigação pela entidade desportiva formadora e responsabilização desta em caso de não prestação). Tais direitos operacionalizam o direito fundamental à proteção integral do adolescente na prática de desporto de rendimento profissional.

¹⁰ Alexy (1990, p. 61) fundamenta a tese de subjetivação dos direitos fundamentais (*Subjektivierungsthese*) com base em um argumento moral e um argumento finalístico. Direitos fundamentais devem ser seguidos de direitos subjetivos porque (1) o propósito dos direitos fundamentais é a proteção do indivíduo enquanto sujeito de direito, não a garantia de ordem ou bem coletivo (argumento moral da individualidade dos direitos fundamentais - *Grundrechtsindividualismus*) e (2) a densificação dos princípios na forma de regras é requisito para sua concretização (argumento finalístico da otimização dos direitos fundamentais - *Grundrechtsoptimierung*). Menke (2008, p. 198-199) utiliza a expressão *Berechtigung als Ermächtigung* para se referir à emancipação do sujeito pela positivação de direitos; *Freisetzung* e *Individuum* para condensar o sentido negativo de libertação do indivíduo para tomar decisões plurais; *Befähigung* e *Person* para enfatizar o significado positivo de capacitação da pessoa para tomar parte das práticas sociais.

Entretanto, quais jovens atletas têm assegurados, efetivamente, esses direitos subjetivos no Brasil? Em sociedades periféricas, a despeito da positivação de direitos subjetivos que densificam direitos fundamentais, o que permite a um indivíduo contrapor sua vontade à dos demais é, com frequência, um privilégio advindo de uma condição de sobrecidadania e sobreintegração, que remonta à lógica de reciprocidade assimétrica pré-moderna. “Nesse sentido, a modernidade [periférica] não se constrói positivamente, como superação da tradição por força do surgimento de sistemas funcionais autônomos, mas antes negativamente, como hipercomplexidade desagregadora [...]” (NEVES, 2006, p. 238).

Uma vez definida a cidadania como integração jurídica igualitária na sociedade, pode-se falar em subcidadania ou subintegração quanto àqueles em cuja vida se generalizam relações concretas em que não há acesso aos benefícios do ordenamento jurídico, mas há submissão à imposição de obrigações. “Embora lhes faltem as condições reais de exercer os direitos fundamentais constitucionalmente declarados, eles [os subcidadãos] não estão liberados dos deveres e responsabilidades impostos pelo aparelho coercitivo estatal” (NEVES, 1994, p. 261). Considerando que a maior parte dos atletas mirins provém de famílias em situação de subcidadania e veem na carreira de jogador de futebol uma oportunidade de ascensão social em um país marcado por profunda desigualdade e reduzida mobilidade entre classes¹¹, o sistema jurídico lhes nega a realização dos direitos subjetivos previstos no art. 29 da Lei Pelé.

O outro lado da subintegração das massas é a sobreintegração dos grupos privilegiados. “[A constituição] não atua, pois, como *horizonte* do agir e vivenciar jurídico-político dos ‘donos do poder’, mas sim como uma oferta que, conforme a eventual constelação de interesses, será usada, desusada ou abusada por eles” (NEVES, 1994, p. 261). A categoria de sobrecidadãos pode ser usada para se referir a parte dos gestores e administradores de clubes de futebol de grande porte no Brasil, que desfrutam de acesso privilegiado às instâncias políticas e jurídicas e se subordinam com menos rigor à lei. Por eles, as obrigações correspondentes aos direitos subjetivos dos atletas subintegrados podem ser impunemente descumpridas¹².

¹¹ De acordo com acompanhamento feito pela Universidade de São Paulo, aproximadamente 90% dos jogadores de futebol brasileiros provêm de classes baixas (RIGOLIN, 2010, *online*). O Brasil é o 7º país mais desigual do mundo, segundo relatório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (MOTTA, 2019, *online*). O país ocupa a segunda pior posição em estudo sobre mobilidade social feito pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) com 30 nações (BERMÚDEZ; REZENDE; MADEIRO, 2018, *online*).

¹² Mais de um ano após o incêndio no alojamento do Clube de Regatas Flamengo que ceifou a vida de dez adolescentes, ainda não houve qualquer aplicação de multa à entidade (MOTTA, 2020, *online*).

5 TRABALHO PRODUTOR DE VALOR E TRABALHO PRODUTOR DE SENTIDO

A inexistência de critérios normativos – para além do formalista-contratual – que distingam esporte profissional de não profissional resulta em uma zona cinzenta de a-legalidade¹³ em que menores de 14 anos praticam esportes em intensidade similar a atletas profissionais, mas são considerados, pela dogmática jurídica, como não-profissionais, a despeito da hiperseletividade e competitividade nos treinamentos e competições.

Confundindo uma categoria do direito desportivo (desporto de rendimento profissional) com um instituto do direito do trabalho (relação de emprego), a doutrina argumenta que hiperseletividade e competitividade não configuram subordinação econômica, portanto, não geram vínculo empregatício e, finalmente, não caracterizam a prática desportiva como profissional (AMBIEL, 2013, p. 203). A simples constatação de que há hipóteses legais de desporto profissional que não configuram relação de emprego – contrato especial de trabalho desportivo e contrato de formação desportiva – é suficiente para evidenciar que tal construção argumentativa não se sustenta.

A omissão legislativa em precisar o conceito de esporte profissional convida o sociólogo do direito a perguntar pelos pressupostos subjacentes a tal falta. Como pano de fundo da discussão sobre a profissionalização do esporte infantil reside a tensão entre *trabalho produtor de valor* e *trabalho produtor de sentido*.

De um lado, reconhece-se a criança como sujeito de direito capaz de compreender o esporte como trabalho que produz sentido para si e sua comunidade, seja como forma de resistência à exclusão ou como estratégia de socialização (STROPASOLAS, 2012), e sabe-se que, a fim de que a profissionalização nas práticas esportivas se torne realidade, estas, em geral, precisam iniciar na infância. Seja na dança, no tênis, no atletismo ou no futebol, dificilmente um adolescente com 14 anos que nunca praticou tais modalidades em rotina intensiva conseguiria chegar ao nível de atleta de alto rendimento, apto a participar de olimpíadas ou competições de grande importância. De outro, sabe-se que a prática esportiva de alto rendimento inserida em um sistema econômico capitalista obedece a lógicas empresariais, em que há apropriação da mais-valia gerada pela performance das crianças - a maioria delas em situação de vulnerabilidade socioeconômica em busca de ascensão social pelo esporte - pelas

¹³ A ação a-legal questiona ao mesmo tempo a legalidade e a ilegalidade, desafiando os termos do código lícito/ilícito do sistema jurídico. Ao sinalizar outras formas de estabelecer limites jurídicos, a a-legalidade se revela como a manifestação central do político em ordens jurídicas (LINDAHL, 2013, p. 37).

entidades desportivas que, a despeito de se constituírem juridicamente como associações sem fins lucrativos, exercem atividade econômica e se orientam, na prática, ao lucro¹⁴.

Pode o direito, “através da tutela do tempo unitário do trabalho que produz *valor*, tutelar o tempo unitário do trabalho que *produz sentido*”? (DI GIORGI, 2017, p. 71). Em outras palavras, tem a lei o condão de dissolver o paradoxo valor/sentido presente na prática de esporte de rendimento profissional por menores de 14 anos, ou tão somente suspendê-lo, desoperá-lo? Entendemos haver um espaço de atuação dos sistemas jurídico e político na diminuição da interferência da economia e na consequente expansão da esfera de sentido nos gramados em que pisam as chuteiras de crianças brasileiras.

A operacionalização do direito fundamental à proteção integral no futebol passa menos pela repressão que pela prevenção e conscientização. O combate efetivo ao abuso e exploração de crianças e adolescentes, em todas as frentes, incluindo nos gramados, deve ser assunto de debate e enfrentamento nos fóruns temáticos das diversas entidades que compõem o Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente. Os vinte e sete Fóruns Estaduais de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, são o local onde representantes do governo federal, dos trabalhadores, dos empregadores, entidades da sociedade civil (ONGs), do sistema de Justiça e organismos internacionais promovem esforços pela defesa dos direitos de crianças e adolescentes são realizados em parceria; onde as ações são disseminadas nas diversas instâncias de poder e, assim, tornam possível a colaboração de todos os componentes da rede de proteção, possibilitando a criação de programas de caráter multisetorial. A simples mudança de leis não é suficiente para a transformação de hábitos e relações sociais.

Em paralelo às campanhas de conscientização sobre os malefícios da inserção da criança no trabalho infantil, pode ser bastante positiva a aproximação de diversos atores do mundo do futebol: clubes formadores, dirigentes, sindicato de jogadores de futebol, diversas entidades públicas, seja mediante audiências públicas ou mesmo em reuniões temáticas nos Fóruns Estaduais, com o objetivo de promover parcerias público-privadas, visando o afastamento de crianças e adolescentes das piores formas de trabalho precoce através do esporte, com a criação de projetos sociais.

¹⁴ Os 20 clubes de futebol que mais faturaram em 2018 são (BARBOSA, 2019, *online*): 1) Palmeiras (R\$ 653,9 milhões); 2) Flamengo (R\$ 542,8 milhões); 3) Corinthians (469,9 milhões); 4) São Paulo (R\$ 424,5 milhões); 5) Grêmio (R\$ 420,3 milhões); 6) Cruzeiro (R\$ 386,8 milhões); 7) Fluminense (R\$ 297,4 milhões); 8) Internacional (R\$ 293,3 milhões); 9) Vasco da Gama (R\$ 260,9 milhões); 10) Atlético-MG (R\$ 258 milhões); 11) Santos (R\$ 217,8 milhões); 12) Atlético-PR (R\$ 196,8 milhões); 13) Botafogo (R\$ 183 milhões); 14) Bahia (136,1 milhões); 15) Sport (R\$ 104,1 milhões); 16) Coritiba (R\$ 102,9 milhões); 17) Vitória (R\$ 88,2 milhões); 18) Goiás (R\$ 80,8 milhões); 19) Chapecoense (R\$ 80,1 milhões); e 20) Ceará (R\$ 64,8 milhões).

O combate deve ser efetivado mediante campanhas educativas e de conscientização contra abuso sexual, assédio moral e aliciamento de pessoas, não apenas nas escolas, mas também dentro dos diversos espaços de formação e prática do futebol: escolinhas de futebol e clubes formadores.

A realização de convênios entre entidades de prática desportiva (as conhecidas escolinhas e projetos) e instituições de ensino credenciadas, com incremento de competições entre as escolas, condicionando as bolsas de estudo, não apenas à prática esportiva, mas também (e principalmente) às notas e assiduidade é uma importante sugestão, como assinala Belmonte (2019, p. 24).

Em que pese a ênfase à prevenção e à conscientização seja preferível à atuação repressiva, é necessário incrementar o grau de efetividade das normas jurídicas existentes de proteção, mediante uma fiscalização efetiva do Poder Público, acerca do cumprimento das obrigações em todos os aspectos já mencionados no tópico acima, com punições não apenas em dinheiro, mas também na participação das equipes em competições e eventos esportivos. A fiscalização deve ocorrer anualmente e não apenas no período de apreciação do requerimento do certificado de clube formador, sendo importante não restringi-la apenas nos clubes que já conseguiram o certificado de entidade formadora, mas também, e principalmente, nos clubes e agremiações que participam de competições esportivas de alto rendimento.

Sugere-se, ainda, entre outras possibilidades de boas práticas para a efetivação dos direitos dos atletas do futebol: a criação de um espaço de denúncia voltado ao esporte, garantindo-se o anonimato; a exigência de um planejamento e posicionamento dos clubes de futebol de ações para a preparação para a dispensa de jogadores, incluindo, também, os atletas jovens; e a proibição da dispensa de jogadores em idade escolar fora do ano letivo.

6 CONCLUSÕES

Buscamos circunscrever, a partir da sistematização do regime jurídico do desporto infanto-juvenil brasileiro, da descrição sociológica da iniciação de crianças em esportes de alta performance, da localização dessa prática em seu contexto econômico, político e jurídico com base na teoria sistêmica da modernidade periférica e na dicotomia ente trabalho produtor de valor e trabalho produtor de sentido, os pressupostos de duas perguntas que apresentamos, com suas correspondentes hipóteses, como conclusões desta investigação.

Primeira pergunta: por que o art. 29 da Lei Pelé, que exige a certificação como entidade desportiva formadora para a celebração de contrato especial de trabalho desportivo e contrato de formação desportiva, elencando os requisitos para a certificação, tem reduzida eficácia social?

Hipótese: as disposições normativas contidas no art. 29 da Lei Pelé operacionalizam através da estrutura de direitos subjetivos o direito fundamental à proteção integral previstos no art. 227 da Constituição Federal e no art. 3º do Estatuto da Criança e do Adolescente. País inserido no mercado internacional com produtos de baixo valor de troca, o Brasil tem seu sistema jurídico bloqueado nos processos de legiferação e concretização de direitos pela interferência do sistema econômico, por consequência, fragiliza-se sobremaneira a nossa figura de direito subjetivo. As entidades desportivas descumprem suas obrigações e o Estado é omissa na fiscalização e responsabilização pelo descumprimento. Os portadores dos direitos subjetivos negados são adolescentes cuja esmagadora maioria se encontra em situação de subcidadania e vê na carreira de jogador de futebol uma oportunidade de ascensão social em um país marcado por profunda desigualdade e reduzida mobilidade entre classes. Os destinatários desses direitos são entidades desportivas cujos administradores frequentemente são sobrecidadãos, que desfrutam de acesso privilegiado às instâncias políticas e jurídicas e se subordinam com menos rigor à lei.

Segunda pergunta: qual o tratamento jurídico da prática de esporte de rendimento em intensidade similar à profissional por atletas menores de 14 anos no Brasil?

Hipótese: inexistente critério legal ou doutrinário que distinga verdadeiramente o esporte de rendimento profissional da modalidade não-profissional. No hiato normativo entrecrocavam-se, em uma cinzenta zona de a-legalidade, de um lado, o reconhecimento de que o labor esportivo pode ser uma prática produtora de sentido para a criança e, em geral, é condição necessária para a profissionalização a nível de competições olímpicas ou internacionais, e, de outro, a necessidade de afastamento da lógica mercantil com que o esporte de rendimento opera, sobretudo ao se colocar em perspectiva a vulnerabilidade socioeconômica que atinge a maior parte dos atletas mirins no Brasil. Essa tensão não é eliminável, mas pode ser atenuada pela atuação preventiva e repressiva do sistema jurídico e político.

7 REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. Grundrechte als subjektive Rechte und als objektive Normen. **Der Staat**, v. 29, n. 1, p. 49-68, 1990.

AMBIEL, Carlos Eduardo. A proibição do trabalho infantil e a prática do esporte por crianças e adolescentes: diferenças, limites e legalidade. **Rev. TST**, Brasília, v. 79, n. 1, jan/mar 2013.

ANDRADE, Polyanna Peres. **“É muito mais que entrar em campo e defender um time”: qualidade de vida no trabalho, bem-estar/mal-estar no trabalho e carreira de jogadores de futebol profissional**. Tese de doutorado. (Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

BARBOSA, Vanessa. Os times de futebol que mais faturaram em 2018; Palmeiras lidera. **Exame**, 2019. Disponível em: < <https://exame.abril.com.br/marketing/os-times-de-futebol-que-mais-faturaram-em-2018-palmeiras-lidera/>>. Acesso em 6 mar. 2020.

BELMONTE, Alexandre Agra. Trabalho infantil, formação desportiva e aprendizagem trabalhista. In: ARRUDA, Kátia Magalhães; FARIAS, James Magno Araújo. **Brasil sem trabalho infantil**. São Paulo: Ltr, 2019.

BERMÚDEZ, Ana Carla; REZENDE, Constança; MADEIRO, Carlos. Brasil é o 7º país mais desigual do mundo. **UOL**, 2019. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/internacional/ultimas-noticias/2019/12/09/brasil-e-o-7-mais-desigual-do-mundo-melhor-apanas-do-que-africanos.htm>. Acesso em 6 mar. 2020.

DA MAIA, Alexandre. Direito subjetivo como imagem. Em: BITTAR, Eduardo; ADEODATO, João Maurício (organizadores). **Filosofia e Teoria Geral do Direito: homenagem a Tércio Sampaio Ferraz Júnior**. São Paulo: Quartier Latin, 2011.

DAMO, Arlei Sander. **Do dom à profissão: uma etnografia do futebol de espetáculo a partir da formação de jogadores no Brasil e na França**. 2005. 435 f. Tese de doutorado (Programa de pós-graduação em antropologia social) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul: Porto Alegre, 2005.

DE GIORGI, Raffaele. O futuro do trabalho e o seu direito. **Revista Direito Mackenzie**, v. 11, n. 1, p. 52-72, 2017.

FERRAZ JR., Tércio Sampaio. **Função social da dogmática jurídica**. 2ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

FIFA. **Global Transfer Market Report 2019**. Disponível em: <<https://resources.fifa.com/image/upload/global-transfer-market-report-2019-men.pdf?cloudid=x2wrqjstwjoailnncnod>> Acesso em 09 mar 2020.

FONSECA, Bruno Gomes Borges. Leis existem: alojamentos dos centros de treinamento dos clubes de futebol. **Justificando**. 2019. Disponível

em:<<https://www.justificando.com/2019/02/28/leis-existem-alojamentos-dos-centros-de-treinamento-dos-clubes-de-futebol/>> Acesso em 28 fev. 2020.

FURTADO, Bruno; MURATORI Matheus. Cruzeiro cedeu 'direitos' de criança de 11 anos em contrato com empresário, mas diretoria afirma que se tratava de 'garantia'. **Superesportes**. 2019. Disponível em: <https://www.mg.superesportes.com.br/app/noticias/futebol/cruzeiro/2019/05/27/noticia_cruzeiro,588940/cruzeiro-admite-que-cede-direitos-de-crianca-de-11-anos-a-empresario.shtml> Acesso em 28 fev 2020.

GABARRA, Letícia Macedo; RUBIO, Kátia; ANGELO, Luciana Ferreira. A Psicologia do Esporte na iniciação esportiva infantil. **Psicol. Am. Lat.**, México, n. 18, nov. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2009000200004&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 28 fev. 2020.

GADAMER, Hans-Georg. **Verdade e método: traços fundamentais de uma hermenêutica filosófica**. 3ª ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

JÚNIOR, Gonçalo. Atletas da base tem de pagar alojamento e alimentação para jogar futebol. **O Estado de São Paulo**, 2019. Disponível em: <<https://esportes.estadao.com.br/noticias/futebol,atletas-da-base-tem-de-pagar-alojamento-e-alimentacao-para-jogar-futebol,70002789863>> Acesso em 27 fev 2020.

LINDAHL, Hans. **Fault Lines of Globalisation Globalization: Legal Order and the Politics of A-Legality**. Oxford: Oxford University Press, 2013, p. 37.

LUHMANN, Niklas. De la function des droits subjectifs. **Trivium**, n. 3, 2009.

LUHMANN, Niklas. Politische Verfassungen im Kontext des Gesellschaftssystems. **Der Staat**, v. 12, n. 2, p. 1-22, 1973.

MELLO, Maurício Correa de. “Piores Formas de Trabalho Infantil. Exploração sexual comercial de crianças e adolescentes”. In: NOCCHI, Andrea. Saint. Pastous; VELLOSO, Gabriel Napoleão; FAVA, Marcos Neves. **Criança, adolescente, trabalho**. 2010. São Paulo, Ltr: 2010.

MENKE, Christopher. Subjektive Rechte: Zur Form der Differenz. **Menschen Rechts Magazin** Heft 2, p. 197-204, 2008, p. 198-199.

MOTA, Camila Veras. Brasil é o segundo pior em mobilidade social em ranking de 30 países. **BBC News Brasil**, 2018. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-44489766>>. Acesso em 6 mar. 2020.

MOTTA, Bruna. Ninho do Urubu: famílias ainda aguardam indenização. **Veja**, 2020. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/placar/ninho-do-urubu-familias-ainda-aguardam-indenizacao/>>. Acesso em 06 mar. 2020.

NEVES, Marcelo. **Constituição e direito na modernidade periférica: uma abordagem teórica e uma interpretação do caso brasileiro**. São Paulo: Martins Fontes, 2018.

NEVES, Marcelo. Entre subintegração e sobreintegração: a cidadania inexistente. **Revista de Ciências Sociais**, v. 37, n. 2, 1994.

NEVES, Marcelo. **Entre Têmis e Leviatã: O Estado Democrático de Direito a partir e além de Luhmann e Habermas**. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

PREBISCH, Raúl. Desenvolvimento econômico da América Latina. **Boletín económico de América Latina**, v. VII, n. 1, Santiago do Chile, 1962.

REDAÇÃO VN. David Luiz revela ter passado fome na base. **Varela Notícias**, 2017. Disponível em: <<https://varelanoticias.com.br/david-luiz-revela-ter-passado-fome-na-base/>> Acesso em 26 fev 2020.

RIGOLIN, Luiz. A maioria dos atletas vem das periferias. **Galileu**, 2010. Disponível em: <<http://revistagalileu.globo.com/Revista/Common/0,,EMI324914-17774,00-A+MAIORIA+DOS+ATLETAS+VEM+DAS+PERIFERIAS.html>>. Acesso em 6 mar. 2020.
ROCHA, Hugo Paula Almeida da; BARTHOLO, Tiago Lisboa; MELO, Leonardo Bernardes Silva de; SOARES, Antonio Jorge Gonçalves. Jovens Esportistas: profissionalização no futebol e a formação na escola. **Motriz**, Rio Claro, v. 17, n. 2, p. 252-263, abr./jun., 2011.

SCHMIDT, Jürgen. Zur Funktion der subjektiven Rechten. **Archiv für Rechts- und Sozialphilosophie / Archives for Philosophy of Law and Social Philosophy**, v. 57, n. 3, p. 383-397, 1971.

SCHMIDT, Maria Luísa Sandoval Pesquisa participante: alteridade e comunidades interpretativas. **Psicol. USP** [online]. 2006, vol.17, n.2, pp.11-41. ISSN 0103-6564. <https://doi.org/10.1590/S0103-65642006000200002>.

SOARES, Antônio Jorge Gonçalves *et al.* Jogadores de futebol no Brasil: mercado, formação de atletas e escola. **Rev. Bras. Ciênc. Esporte** [online]. 2011, vol.33, n.4, pp.905-921. ISSN 0101-3289. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-32892011000400008>.

STROPASOLAS, Valmir Luis. Trabalho infantil no campo: do problema social ao objeto sociológico. **Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho**, Ano 17, nº 27, 2012, 249-286.

TUBINO, Manoel José Gomes. **Dimensões sociais do esporte**. São Paulo: Cortez. 1992.

VILARDAGA, Vicente. Assédio no esporte. **ISTO É**, 2018. Disponível em: <<https://istoe.com.br/assedio-no-esporte/>> Acesso em 28 fev. 2020.

SÍNDROME DE BURNOUT E SAÚDE DA MULHER TRABALHADORA: A IMPORTÂNCIA DA APLICAÇÃO DO PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

Francisca Jeane Pereira da Silva Martins¹

Tainara Crispim Sarmenghi²

Resumo: Este estudo investiga a implementação da perspectiva de gênero em decisões judiciais relacionadas a mulheres trabalhadoras que enfrentam a Síndrome de Burnout. Destaca a sobrecarga desproporcional enfrentada por mulheres, resultante da divisão sexual do trabalho, desvalorização profissional e exposição à violência de gênero, fatores que podem agravar a incidência da síndrome. Analisa o impacto do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero e da Resolução nº 492 de 2023, examinando a criação de Comitês de Acompanhamento, a capacitação de magistrados e o Guia específico. Defende a aplicação sistemática da perspectiva de gênero nas decisões judiciais, destacando um caso paradigmático e enfatizando a importância da abordagem interseccional. Conclui que a aplicação consistente da perspectiva de gênero não apenas almeja justiça individual, mas também que é essencial para erigir uma sociedade mais igualitária no âmbito do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Trabalho da mulher; Síndrome de Burnout; Protocolo de Julgamento; Perspectiva de Gênero.

Abstract: This study investigates the implementation of a gender perspective in judicial decisions related to female workers facing Burnout Syndrome. It highlights the disproportionate burden faced by women, resulting from the sexual division of labor, professional devaluation, and exposure to gender-based violence, factors that can exacerbate the incidence of the syndrome. The study analyzes the impact of the Protocol for Gender Perspective Judgments

¹ Doutora e Mestre em Direitos e Garantias Constitucionais Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória; Pedagoga pela Universidade Federal do Amazonas; Pesquisadora do Grupo de Estudos, Pesquisa e Extensão em Invisibilidade social e energias emancipatórias em direitos humanos, do Programa de Mestrado e Doutorado da FDV; Professora da FDV; Membro da Associação Brasileira de Mulheres de Carreira Jurídica do Espírito Santo – ABMCJ/ES; Coordenadora da Comissão de Defesa do Trabalho das Mulheres da ABMCJ/ES; Associada Fundadora do Instituto dos Advogados Capixabas – IAC; Advogada, OAB/ES 10.173.
E-mail: jeane.silvamartins@gmail.com.

² Acadêmica do Curso de Direito na Faculdade de Direito de Vitória (FDV). E-mail: tainaracrispim@gmail.

and Resolution No. 492 of 2023, examining the establishment of Monitoring Committees, the training of magistrates, and the specific Guide. It advocates for the systematic application of the gender perspective in judicial decisions, highlighting a paradigmatic case and emphasizing the importance of an intersectional approach. The study concludes that the consistent application of the gender perspective not only aims at individual justice but is essential for building a more egalitarian society in the field of Labor Law.

Keywords: Women's work; Burnout syndrome; Trial protocol; Gender perspective

1 INTRODUÇÃO

A inclusão da Síndrome de Burnout como uma doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em janeiro de 2022, marcou um momento significativo na busca por uma compreensão mais profunda das implicações da saúde mental no ambiente de trabalho. Este reconhecimento trouxe à luz uma problemática premente que afeta cada vez mais trabalhadores ao redor do mundo. No entanto, a relevância desse fenômeno é amplificada quando consideramos a interseção de gênero presente no contexto profissional.

As mulheres, em particular, emergem como um grupo suscetível ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout, influenciadas por fatores intrínsecos ao gênero e às condições laborais. O reconhecimento dessas complexas dinâmicas demanda uma análise crítica sobre como as questões de gênero são tratadas nas decisões judiciais e, embora o reconhecimento oficial da Síndrome de Burnout seja um passo crucial, as nuances específicas enfrentadas pelas mulheres ainda permanecem desconsideradas em muitos julgados trabalhistas.

Ante tal cenário, este estudo propõe examinar a relação entre a Síndrome de Burnout, as disparidades de gênero e as decisões judiciais no contexto ocupacional. Partindo da base teórica que ratifica o impacto diferenciado da síndrome sobre as mulheres devido a fatores de gênero, exploraremos como as lacunas existentes no sistema jurídico podem perpetuar a desigualdade. O foco estará na análise das barreiras que as trabalhadoras enfrentam ao buscar ajuda e tratamento, bem como na identificação das carências nas decisões judiciais que muitas vezes não contemplam devidamente as especificidades e necessidades dessas mulheres.

Em suma, este estudo almeja responder ao seguinte problema de pesquisa: Como a perspectiva de gênero pode ser incorporada nas decisões judiciais, a fim de promover a isonomia? Vislumbra-se que considerar o impacto do gênero nas decisões judiciais relacionadas à Síndrome de Burnout pode contribuir para a criação de um sistema jurídico mais consciente e equitativo. Logo, a presente pesquisa busca, por meio de um suporte teórico e legal, instrumentalizar a perspectiva de gênero.

Por meio do método dedutivo, a pesquisa foi realizada visando contribuir para um maior entendimento e conscientização das questões de gênero no contexto da Síndrome de Burnout, além de promover decisões judiciais mais sensíveis e igualitárias. Ao analisar criticamente as relações entre gênero, Síndrome de Burnout e o sistema jurídico, espera-se

fornecer subsídios teóricos relevantes que possam influenciar positivamente o tratamento jurídico das trabalhadoras mulheres nessa situação. A consideração da perspectiva de gênero nas decisões judiciais é vista como uma ferramenta importante para alcançar a justiça e equidade no ambiente de trabalho.

2 A CONSTRUÇÃO DO GÊNERO

Heleieth Saffioti traz, em sua obra: *Gênero patriarcado violência* (2004), um panorama sobre a construção do conceito e gênero, chegando à conclusão de que cada autora que se desdobrou sobre o tema teve um enfoque diferente, mas em suma, todos os conceitos levantados chegam a um único desfecho: “ (...) o gênero é a construção social do masculino e do feminino. ” (SAFFIOTI, 2004, p. 45).

Simone de Beauvoir é uma das precursoras do conceito de gênero, embora ela não tenha usado essa terminologia em seu trabalho. Em sua famosa frase "Ninguém nasce mulher, mas se torna mulher" (BEAUVOIR, 1980, p. 9), Beauvoir refuta a ideia de que a mulher é determinada apenas pela biologia. Em vez disso, ela argumenta que o “ser mulher” nada mais é do que uma construção social, ou seja, o feminino é uma construção cultural que atribui papéis e expectativas às pessoas com base em seu sexo. Segundo a autora:

Quando emprego as palavras "mulher" ou "feminino" não me refiro evidentemente a nenhum arquétipo, a nenhuma essência imutável; após a maior parte de minhas afirmações cabe subentender: "no estado atual da educação e dos costumes". Não se trata aqui de enunciar verdades eternas, mas de descrever o fundo comum sobre o qual se desenvolve toda a existência feminina singular. (BEAUVOIR, 1980, p. 7)

Em suas obras, em especial em *O segundo sexo: fatos e mitos* (1980), Beauvoir critica o essencialismo biológico, que considera a anatomia como o destino, destacando a importância do contexto social na formação da identidade. Ainda, a autora aborda a opressão das mulheres na sociedade e a forma como o patriarcado as subordina. Por meio dessa contribuição acadêmica, conseguimos chegar a uma compreensão contemporânea das questões de gênero.

Apesar das similaridades na observação da mulher e do feminino pela ótica da construção cultural e social, Saffioti destaca que esta construção se direciona a um corpo físico, assumindo a interligação entre sexo e gênero. Nas palavras da autora: '(...) não existe uma sexualidade biológica independente do contexto social em que é exercida' (SAFFIOTI, 2004, p. 44). A autora alerta que os corpos são parte integrante do conceito de gênero e são atingidos e categorizados por meio dele.

Posto a ideia de gênero, Saffioti afirma que em si mesma a concepção de gênero não traz desigualdade ou violência, mas o sistema social em que tal concepção está inserida pode levar a isso. No caso, levanta que a desigualdade de gênero está profundamente enraizada nas estruturas da nossa sociedade contemporânea por conta do patriarcado.

A autora argumenta que o patriarcado, a lógica de poder que se volta para a soberania masculina, perpetua a opressão e a subordinação das mulheres em várias esferas da vida, não se limitando à família, mas perpassando por toda a sociedade, incluindo o Estado, sendo de suma importância compreender como as estruturas de poder patriarcais operam em diferentes contextos sociais e como isso afeta a vida das mulheres.

Saffioti também observa que, apesar dos avanços conquistados pelas mulheres em relação à inserção no mercado de trabalho e à independência, ainda persistem desigualdades significativas. Ela destaca que a igualdade legal existe, mas a prática muitas vezes perpetua a desigualdade de gênero, o que exige uma luta contínua por parte de toda a sociedade para a materialização do que dessa igualdade apenas formalmente assegurada.

E as brasileiras têm razões de sobra para se opor ao machismo reinante em todas as instituições sociais, pois o patriarcado não abrange apenas a família, mas atravessa a sociedade como um todo. Não obstante o desânimo abater certas feministas lutadoras, quando assistem a determinados comportamentos de mulheres alheias ao sexismo, vale a pena levar esta luta às últimas consequências, a fim de se poder desfrutar de uma verdadeira democracia (SAFFIOTI, 2004, p. 49)

O conceito de gênero, fundamentada nas teorias de Heleieth Saffioti e Simone de Beauvoir, oferece um valioso arcabouço para a compreensão das desigualdades de gênero no contexto jurídico brasileiro. Ele nos servirá de instrumento para a questionar como as estruturas patriarcais continuam influenciando as decisões judiciais e para elaborar estratégias que permitam a igualdade real.

2.1 DIREITO DO TRABALHO E QUESTÕES DE GÊNERO

No mês de março de 2023, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançou o seu relatório *Spotlight on Work Statistics n° 12* (Relatório de Estatísticas Sobre Trabalho n° 12), o qual revelou uma realidade mais preocupante do que se pensava: as desigualdades de gênero no acesso ao emprego e nas condições de trabalho persistem e avançam a passos lentos nas últimas duas décadas. Um indicador inovador, o "Jobs Gap", apontou que 15% das mulheres em idade ativa ao redor do mundo desejam emprego, mas não conseguem encontrá-lo, em comparação com 10,5% dos homens na mesma situação. Surpreendentemente, essa

diferença persiste desde 2005. Ainda, é importante ressaltar que os critérios tradicionais de desemprego frequentemente excluem as mulheres, não capturando sua realidade (OIT, 2023).

Essa lacuna de emprego atinge níveis críticos em países em desenvolvimento, onde quase 25% das mulheres não conseguem encontrar trabalho, em comparação com 16,6% dos homens na mesma categoria. A OIT concluiu que as responsabilidades familiares e o trabalho de cuidado não remunerado têm um impacto desproporcional nas mulheres, muitas vezes impedindo-as de buscar ativamente oportunidades de emprego (OIT, 2023).

Além disso, ainda no *Spotlight on Work Statistics n° 12* (2023), a OIT conclui que as mulheres são frequentemente direcionadas para empregos vulneráveis, como trabalho doméstico ou negócios familiares, o que tem um impacto negativo em sua renda. Em escala global, a OIT apontou que as mulheres ganhavam em 2019, apenas 51 centavos para cada dólar ganho pelos homens, e essa disparidade ainda é mais acentuada em países de baixa renda (OIT, 2023, p.6).

A persistência dessas desigualdades de gênero é uma manifestação do patriarcado, que como bem definido por Saffioti (SAFFIOTI, 2010), é um sistema caracterizado pela supremacia do homem sobre a mulher, do qual as mulheres saem prejudicadas. Esse sistema permeia nossa sociedade de várias maneiras, desde a discriminação salarial até a segregação ocupacional e a marginalização das mulheres. Para Jeane Martins “Invisibilizar a história do trabalho da mulher é uma das estratégias do patriarcado, sistema que traz na sua essência a ideia de dominação material e simbólica dos homens sobre as mulheres”. A Martins afirma ainda que “O pensamento patriarcal atua em nossos processos mentais como uma espécie de teia, influenciando comportamentos tanto na esfera pública, quanto na privada” (MARTINS, 2023, p. 161).

Luciane Cardoso Barzotto (2012) enfatiza que o Direito do Trabalho deve assumir um papel ético na busca da justiça social, mesmo diante das complexidades envolvidas. Isso implica incorporar medidas intangíveis de valorização do trabalhador e aumentar a sensibilidade moral do Direito do Trabalho para compreender amplamente os elementos que promovem o reconhecimento e a dignificação do trabalhador, efetivando, assim, a justiça social. Para a autora,

É tarefa do Direito do Trabalho, de suas instituições e de seus operadores assumirem a função ética de buscar a realização dessa justiça social, mesmo que não seja uma tarefa fácil. Para isso, é essencial incluir em suas abordagens medidas imateriais de valorização. À medida que o Direito do Trabalho aumenta sua sensibilidade moral e compreende de forma mais ampla os elementos que conduzem ao reconhecimento e à dignificação do trabalhador, a justiça social pode ser verdadeiramente efetivada. (BARZOTTO, 2012, p. 256)

Diante dessa realidade inegável de discriminação e do dever ético de buscar a justiça social, é imperativo buscar diretrizes dentro da aplicação do Direito do Trabalho, na criação de políticas sociais e nas decisões judiciais trabalhistas que estejam alinhadas com a igualdade já estabelecida como princípio.

A busca por uma sociedade mais justa e igualitária exige que o sistema jurídico reconheça e combata de forma eficaz as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, respeitando os princípios constitucionais e promovendo ações afirmativas que corrijam as injustiças históricas enfrentadas pelas mulheres.

2.1.1 O caráter promocional do Direito do Trabalho da mulher e a igualdade de gênero

A Constituição da República de 1988 inaugurou um novo paradigma no Direito do Trabalho da mulher, ao reconhecer que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, vedando, em vários dispositivos, a discriminação de gênero. Essa importante alteração paradigmática retirou do ordenamento jurídico brasileiro normas proibitivas, frutos da fase protetiva do trabalho da mulher e, em total sintonia com a fase promocional, o legislador constituinte ordenou, por meio do artigo 7º, XX, da Constituição de 1988, que fossem criados mecanismos de proteção ao mercado de trabalho da mulher, a fim de garantir igualdade de oportunidades do seu ingresso e sua permanência no mundo do trabalho, a exemplo do previsto no artigo 72, §1º da Lei 8213/1991, que estabelece ser da Previdência Social a responsabilidade pelo pagamento do salário-maternidade à empregada, liberando o empregador do dever de pagar salário durante esse período de interrupção contratual.

O caráter promocional do trabalho feminino, embasado nos princípios constitucionais, reacendeu práticas empresariais discriminatórias. Uma delas foi a exigência de teste de gravidez no ato da contratação, diante da garantia de emprego prevista no artigo 10, II, b, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT – que passou a vedar a dispensa arbitrária ou sem justa causa da mulher trabalhadora, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”. De cunho promocional foi promulgada a Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, cuja finalidade precípua foi a de combater a discriminação contra a mulher, criminalizando a conduta do tomador de serviços, tanto na iniciativa privada quanto na Administração Pública.

As regras jurídicas que se referem à condição da mulher não podem ser consideradas como impeditivas ou dificultadoras do acesso e da permanência delas no mercado

de trabalho, ao contrário, são necessárias, considerando o seu caráter compensatório, uma vez que as cargas com o cuidado doméstico e familiar continuam pesando sobre os ombros das mulheres.

Para Cristiane Lopes (LOPES, 2006, p. 429), é preciso compreender que o sistema jurídico brasileiro autoriza a adoção de medidas compensatórias de desigualdades, já que a desvantagem da mulher no mercado de trabalho é um fenômeno histórico sustentado por uma ideologia de falsa “benignidade” e que é preciso promover o trabalho da mulher sem prejuízo à maternidade.

Embora a Constituição de 1988 tenha estabelecido a igualdade de direitos entre homens e mulheres no inciso I do seu artigo 5, a prática ainda não reflete plenamente esse princípio, permanecendo ainda um ideal a ser alcançado. Resta um longo caminho para que as mulheres estabeleçam materialmente os benefícios dessa igualdade formal.

3 SÍNDROME DE BURNOUT

Em 1º de janeiro de 2022, a Síndrome de Burnout foi oficialmente incorporada à lista de doenças ocupacionais reconhecidas pela Organização Mundial da Saúde (OMS), incluída na Classificação Internacional de Doenças - 11ª edição (CID-11). Ela foi categorizada como uma condição que resulta em estresse crônico decorrente de condições inadequadas no ambiente de trabalho.

Este reconhecimento da OMS é de suma importância social, pois a ausência de um referencial claro sobre a Síndrome dificultava sua prevenção. Agora, com sua inclusão como doença ocupacional pela OMS, a comunidade científica global pode direcionar esforços de pesquisa para reduzir sua incidência e seus impactos.

Tanto no Brasil quanto no cenário mundial, as exigências relacionadas ao trabalho estão em constante crescimento, impondo níveis de produtividade muitas vezes inatingíveis sem prejudicar a saúde dos trabalhadores. Segundo Silva, essa crescente incidência de doenças ocupacionais está diretamente ligada ao ritmo de trabalho acelerado e às crescentes demandas impostas aos profissionais em suas atividades laborais (SILVA, 2023).

Diante disso, fica claro que a Síndrome de Burnout resulta do excesso de trabalho e da inadequação do ambiente físico de trabalho, sendo esses fatores causais da patologia. No entanto, é fundamental destacar que fatores sociais e interpessoais desempenham um papel crucial no desenvolvimento dessa condição.

De acordo com Zanelli, são variados os elementos que podem predispor o trabalhador a situações de fragilidade, incluindo a sobrecarga de tarefas, o estabelecimento de metas inalcançáveis, as condições laborais inadequadas, a falta de reconhecimento profissional, a pressão por produtividade, os conflitos interpessoais e a apreensão em relação à segurança no emprego (ZANELLI, 2010).

Entre os fatores causais da Síndrome de Burnout, as características e condições pessoais do trabalhador desempenham um papel significativo. Mais precisamente, desigualdades relacionadas à raça e gênero podem ter impactos profundos, manifestando-se na falta de reconhecimento profissional, nas dinâmicas interpessoais e na sensação de segurança no emprego por parte do trabalhador. Em outras palavras, indivíduos que enfrentam opressões sociais tendem a experimentar um ambiente de trabalho que espelha as adversidades sociais que enfrentam.

O propósito central deste estudo perpassa por investigar o impacto da identidade de gênero feminino em uma sociedade caracterizada por uma estrutura de poder patriarcal, especialmente no contexto da Síndrome de Burnout. Nosso objetivo, neste capítulo, é compreender como a condição de ser mulher, dentro do nosso contexto sociocultural, pode contribuir para a manifestação de discriminações no ambiente de trabalho, sejam elas manifestas de maneira direta ou indireta, frequentemente resultando em condições laborais desfavoráveis e, conseqüentemente, no adoecimento das trabalhadoras.

Importa ressaltar que esta pesquisa considera em seu arcabouço teórico a Interseccionalidade de Gênero, que entende que as experiências pessoais das mulheres são moldadas não apenas por uma subordinação isolada, decorrente de seu sexo biológico, mas que podem ser afetadas por uma série de subordinação interconectadas. Nessa perspectiva, “ser mulher”, no entendimento cultural contemporâneo, intersecciona-se com outras formas de subordinação, como a classe social, raça ou sexualidade.

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento. (CRENSHAW, 2002, p. 177)

Dessa forma, ser mulher, por si só, acarreta desigualdade de tratamento, em decorrência do sistema patriarcal de poder. No entanto, é crucial observar outras características que levam a diferentes níveis de subordinação para uma compreensão mais

precisa da realidade social.

Por exemplo, uma mulher transexual enfrenta estigmatização e opressão únicas, distintas das experiências de uma mulher cisgênero. Da mesma forma, as mulheres negras não desfrutam dos privilégios associados à branquitude em uma sociedade racista, e as mulheres periféricas lidam com desafios específicos. Essa compreensão ressalta a necessidade de considerar as interconexões entre diferentes sistemas de opressão para uma análise mais abrangente das experiências individuais e coletivas.

3.1 RELAÇÃO ENTRE DISPARIDADE DE GÊNERO E BURNOUT

O reconhecimento conferido pela OMS destaca a importância de aumentar a visibilidade de um problema de saúde ocupacional que afeta uma parcela crescente de trabalhadores globalmente. As mulheres, em particular, revelam-se especialmente suscetíveis ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout, em virtude de fatores de gênero presentes nos ambientes de trabalho. Contudo, as questões específicas enfrentadas por trabalhadoras com Burnout são frequentemente negligenciadas no sistema judiciário, resultando em decisões que não consideram adequadamente suas necessidades e realidade.

É fundamental, em primeiro lugar, compreender por que a perspectiva de gênero deve ser incorporada na avaliação de questões judiciais relacionadas à Síndrome de Burnout em mulheres. Em suma, é necessário discernir a urgência de conferir tratamento especial ao gênero nesse contexto.

A divisão sexual do trabalho emerge como um dos elementos centrais que fundamenta essa necessidade de apreciação especial. Esta divisão, um reflexo do sistema patriarcal, impõe às mulheres uma jornada de trabalho que abrange não apenas suas atividades profissionais, mas também as responsabilidades domésticas, familiares e reprodutivas. Mulheres encontram-se imersas em um contexto sociocultural que as obriga a desempenhar papéis laborais e domésticos simultaneamente, tornando o esgotamento mais factível.

As relações de trabalho, norteadas pelo sistema capitalista de acumulação primitiva, exigem muito mais das mulheres que, em virtude da segregação de gênero vivenciada no mercado de trabalho, da divisão sexual, da sobrecarga e acúmulo de funções laborais e do lar e, principalmente, da política desigual de salários entre homens e mulheres, acabam ocupando posições inferiores, vivenciam limites em seu crescimento e emancipação individual e são frequentemente acometidas por distúrbios biopsíquicos, como a Síndrome de Burnout. (DA COSTA; DIOTTO, 2023, p. 153)

Assim, os sintomas do estresse estão intimamente ligados à sobrecarga proveniente das múltiplas jornadas de trabalho, que são exacerbadas pelas desigualdades de

gênero e acentuadas pela divisão sexual. Nesse contexto, torna-se evidente que as mulheres enfrentam demandas exaustivas e estão mais suscetíveis ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

Outro ponto de extrema relevância é o da desigualdade salarial entre os homens e as mulheres. Essa disparidade salarial, que estava em declínio até 2020, apresentou um aumento, atingindo 22% no final de 2022, conforme indicam estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Isso implica que, em média, as mulheres brasileiras recebem apenas 78% do salário dos homens (IBGE, 2022).

A falta de valorização do trabalho feminino contribui para a ausência de reconhecimento profissional, sendo esse um dos fatores que propiciam o desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Além disso, esse fenômeno se configura como um obstáculo que afasta as mulheres do mercado de trabalho, especialmente em relações heterossexuais, onde o parceiro muitas vezes detém um maior potencial de ganho financeiro, relegando muitas mulheres a um papel exclusivamente doméstico e à dependência econômica, sobretudo quando há filhos ou pessoas dependentes que requerem cuidado contínuo.

E isso não é uma escolha das mulheres, mas sim, uma necessidade, visto que os homens ainda ganham os maiores salários, ficando geralmente na esfera produtiva, assim como dificilmente assumem os papéis de cuidadores, tendo em vista que pela lógica social, isso se configura como função feminina. (DA COSTA; DIOTTO, 2023, p. 156)

A situação torna-se ainda mais grave quando consideramos as mulheres transexuais, que enfrentam barreiras para ingressar no mercado de trabalho devido às características transfóbicas presentes em nossa sociedade. Segundo uma pesquisa da Fapesp realizada em 2020, envolvendo 528 transexuais de sete cidades do estado de São Paulo, apenas 13,9% das mulheres transexuais e travestis possuíam emprego formal. Em contraste, a porcentagem para homens transexuais foi de 59,4% (FAPESP, 2020). Esse cenário reflete não apenas a escassez de oportunidades, mas também a necessidade inadiável de abordar as disparidades de gênero e identidade de gênero no contexto profissional.

Considerando as questões de classe social, as mulheres enfrentam desafios adicionais nas atividades domésticas quando pertencem às classes sociais marginalizadas. Enquanto isso, a quantidade de tarefas domésticas realizadas pelos homens permanece praticamente inalterada, independentemente das diferenças de classe social. Mulheres de classes mais desfavorecidas veem-se mais restritas no mercado de trabalho, pois são exclusivamente responsáveis pelas obrigações domésticas e pelo cuidado dos filhos, muitas

vezes enfrentando até a falta de vagas em creches.

Quando se pensa nas discrepâncias de gênero e renda, verifica-se que o trabalho doméstico atribui experiências sociais diversificadas entre as mulheres. Nessa linha, [...] as mães mais ricas dedicam menos horas por semana aos afazeres domésticos do que as mais pobres, porque têm acesso a tecnologias domésticas, têm menos filhos e delegam parte das tarefas domésticas e do cuidado às empregadas domésticas. O mais interessante, contudo, é que a experiência masculina e a feminina são distintas. Para os homens, a posição na distribuição da renda não faz diferença em termos de horas que dedicam aos afazeres domésticos. O comportamento masculino mostra-se uniforme e transversal às classes sociais. (DA COSTA; DIOTTO, 2023. p. 54)

É fundamental falar também sobre como mulheres negras enfrentam consideráveis desafios ao buscar inserção no mercado de trabalho, sendo tais obstáculos intrinsecamente vinculados a questões histórico-culturais, normas sociais e contextos socioeconômicos. Essas barreiras manifestam-se claramente na reduzida taxa de participação desse grupo demográfico no mercado de trabalho, a situação das mulheres negras torna-se crítica ao agregar as desvantagens associadas às desigualdades de gênero e raça.

Abordando ainda a subvalorização profissional, para além da entrada no mercado de trabalho e das disparidades salariais, surge a problemática do acesso das mulheres a cargos mais valorizados social e financeiramente. Conforme evidenciado pelo levantamento "Justiça em Números" do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), tendo como ano de referência 2022, dos 18.117 magistrados no país, apenas 38% são mulheres. Essa proporção diminui para 25% na segunda instância (CNJ, 2023).

A profissão de magistrado é amplamente reconhecida pela sociedade, no entanto, as oportunidades de promoção são majoritariamente direcionadas aos homens, excluindo as mulheres desse cenário. As discrepâncias nas proporções de acesso aos cargos mais influentes não se restringem à magistratura, mas, ao contrário, refletem a lógica patriarcal de poder que permeia toda a sociedade. Isso se configura como mais uma manifestação de desvalorização que afeta profundamente as mulheres.

Além disso, ao revisitarmos o conceito atribuído pela OMS à Síndrome, caracterizada como uma condição que resulta em estresse crônico devido a condições inadequadas no ambiente de trabalho, é crucial examinar com precisão as dificuldades que as mulheres enfrentam no contexto profissional devido ao seu gênero.

No ambiente laboral, o assédio sexual, amplamente direcionado às mulheres, pode ser considerado um crime de gênero, sendo uma manifestação da estrutura patriarcal. A OIT, em 2017, conceituou-o como uma conduta de natureza sexual expressa fisicamente por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas às pessoas contra a sua vontade, gerando constrangimento e violando sua liberdade sexual (OIT, 2017).

Em um ambiente de trabalho hostil, as mulheres que são vítimas de assédio sexual encontram-se confrontadas não apenas com essa forma de agressão, mas também com o assédio moral permeado pelo viés de gênero. A ideia histórica de associar as mulheres à suposta inferioridade intelectual e técnica, relegando-as tradicionalmente às atividades domésticas, é uma fonte subjacente desse assédio moral e sexual.

A expansão da presença feminina no mercado de trabalho, ocupando posições anteriormente reservadas aos homens, desmantela essa sujeição histórica, tornando-se um propulsor para o assédio, conforme apontado por Amanda Eiras Testi:

A obtenção da independência econômica das mulheres decorrente do exercício de atividade remunerada, destrói a sujeição que desenvolviam em relação aos homens, invadindo um espaço anteriormente ocupado apenas por eles e competindo por posições de maior destaque, sendo essa a mola propulsora para a prática de situações de assédio no trabalho contra as mulheres, gerando um ambiente de trabalho hostil, ofensivo e vexatório, desdenhando da capacidade feminina, quebrando os ideais de igualdade, podendo, portanto, os assédios no trabalho serem compreendidos como forma de discriminação sexual. (TESTI, 2023, p. 34)

Diante desse panorama, torna-se evidente como as mulheres são impactadas por elementos desencadeadores de doenças psicossomáticas, como a Síndrome de Burnout. Portanto, surge a imperativa necessidade de uma abordagem focada nas questões de gênero ao se analisar as implicações dessa condição laboral.

3.2 OS IMPACTOS OCUPACIONAIS DA SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de Burnout, conforme definido por Maslach e Jackson , é um fenômeno complexo composto por três dimensões inter-relacionadas: exaustão emocional, despersonalização e falta de realização profissional (Maslach; Jackson, 1981). Estas dimensões não são apenas marcadores isolados do desgaste profissional, mas se constituem em uma problemática que se estende para além dos limites do local de trabalho, influenciando profundamente a vida pessoal e a saúde das mulheres.

Uma dimensão crucial da Síndrome de Burnout é a exaustão de energia, particularmente marcante nas mulheres afetadas. Essa exaustão vai além da mera fadiga física resultante de uma carga de trabalho intensa, alcançando uma esfera emocional que permeia todos os aspectos da vida. A sobrecarga de responsabilidades, tanto no âmbito profissional quanto doméstico, cria um terreno propício para a exaustão emocional, acabando gradualmente com a vitalidade e a resiliência mental.

É relevante notar que as mulheres são mais suscetíveis à síndrome devido à vulnerabilidade imposta pela lógica patriarcal. Além disso, uma vez que a síndrome se

instaura, as mulheres encontram-se em um espaço ainda mais oprimido do que os homens que são também portadores da Síndrome. Suas rotinas e demandas são impostas até que sua saúde precária as deixe incapacitadas, agravando a situação de opressão. Essa dinâmica é alimentada por normas sociais que exacerbam a carga sobre as mulheres, tornando-as mais propensas a atingir um ponto crítico de exaustão física e mental.

A distância mental em relação ao trabalho manifesta-se nas mulheres não apenas como um afastamento cognitivo do ambiente profissional, mas como uma separação emocional. O conflito entre as expectativas sociais, a busca pela excelência no trabalho e a manutenção da vida familiar equilibrada, gera um distanciamento emocional significativo. Esse afastamento não apenas compromete o desempenho no trabalho, mas também reverbera nas relações interpessoais e na própria autoimagem.

A redução da eficácia profissional é um aspecto que atinge diretamente a autoestima das mulheres. A sensação de não atingir metas pessoais e profissionais, muitas vezes exacerbada pelas expectativas sociais, contribui para um ciclo de autocrítica e autossabotagem. A sociedade frequentemente impõe padrões irrealistas, colocando as mulheres em uma posição de constante avaliação, o que pode levar à sensação de insuficiência e, consequentemente, à redução da eficácia profissional.

Em um contexto mais amplo, a Síndrome de Burnout nas mulheres vai além das fronteiras do ambiente de trabalho, infiltrando-se na esfera pessoal e causando impactos profundos na saúde emocional e física. Diante da magnitude dos efeitos enfrentados pelas mulheres afetadas, surge a necessidade de abordar a questão no âmbito do Direito do Trabalho, compreendendo as relações entre gênero, ambiente laboral e a Síndrome de Burnout.

No próximo capítulo, exploraremos a aplicação da perspectiva de gênero nas decisões judiciais trabalhistas. Esta abordagem que visa garantir um tratamento jurídico que leve em consideração a dimensão de gênero para as mulheres que enfrentam a síndrome. Destacamos a responsabilidade do Estado em lidar com essa questão em diversos âmbitos, incluindo o Poder Judiciário.

4 PERSPECTIVA DE GÊNERO NAS DECISÕES JUDICIAIS

A Recomendação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 128/2022, visando orientar o Poder Judiciário brasileiro, tornou obrigatória a implementação do "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero" (CNJ, 2022). Esta recomendação é uma resposta que

muito era esperada, mostrando-se oportuna e acertada, pois no cenário social de opressão da mulher que existe no Brasil, a defesa dos direitos femininos e o reconhecimento efetivo da igualdade de gênero tornaram-se imperativos para todos os setores da sociedade. Assim, é dever de cada ator social, especialmente os membros do Judiciário, dedicar a devida atenção à promoção da igualdade de gênero em suas ações.

Desde sua entrada em vigor, em 3 de fevereiro de 2022, os julgadores dos Tribunais Regionais do Trabalho têm a responsabilidade de se atualizar, compreender, acompanhar e aplicar a Recomendação nº 128/2022, especialmente em casos que envolvem questões de gênero. Todavia, ainda não é uma realidade a materialização dessas diretrizes, sendo necessária a implementação efetiva do protocolo.

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) de número 5, voltado a alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU, 2015), foi base para o protocolo, sendo ele dividido em três partes. A primeira explana conceitos fundamentais, como sexo, gênero, divisão sexual do trabalho, desigualdades estruturais, relações de poder e interseccionalidades, trazendo para a seara do Poder Judiciário a necessidade de se atentar a esses conceitos, não os desconsiderado na aplicação de uma norma ao caso concreto (CNJ, 2022).

Na segunda parte, o protocolo fornece um guia passo a passo para a atuação do magistrado, desde a análise inicial do processo até a interpretação e aplicação do direito, trazendo maior racionalidade e impessoalidade no processo da aplicação da perspectiva de gênero ao caso concreto, o juiz da causa não precisa seguir parâmetros inventados, uma vez que esses são dados pelo CNJ, o que ocasiona maior segurança jurídica e efetividade do protocolo (CNJ, 2022).

A terceira parte, a mais extensa, aborda as especificidades das questões de gênero em cada ramo da Justiça, incluindo uma seção destinada à Justiça do Trabalho, que é onde está o enfoque da presente pesquisa, diante do caráter ocupacional da Síndrome de Burnout (CNJ, 2022).

Os efeitos da análise com perspectiva de gênero podem propiciar a readequação da distribuição do ônus probatório, a valoração do depoimento pessoal da vítima e a consideração da relevância de provas indiciárias e indiretas. O Protocolo também sugere quatro passos para uma atuação jurisdicional que visa desconstruir estereótipos sociais, adicionando a necessidade de um quinto passo: adotar uma abordagem interseccional, reconhecendo a existência de diferentes estereótipos sociais dentro dos grupos (CNJ, 2022). O

Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero reconhece a existência da desigualdade de gênero e busca corrigir essa disparidade. Apesar das diferenças regionais no Brasil, a recomendação do CNJ deve ser aplicada de maneira uniforme em todo o país. A efetiva aplicação do Protocolo é um desafio, mas é fundamental para promover a igualdade substancial e considerar as particularidades e diversidade das partes envolvidas nos processos judiciais.

No contexto do trabalho, a análise das disparidades de gênero e das barreiras enfrentadas pelas mulheres na busca de auxílio destaca lacunas no sistema judiciário que podem perpetuar a desigualdade de gênero. A pesquisa sobre a perspectiva de gênero nas decisões judiciais relacionadas à trabalhadora mulher com Síndrome de Burnout visa compreender como essa abordagem pode contribuir para decisões mais equitativas. Respeitar os princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação no Direito do Trabalho das mulheres é essencial.

A incorporação da perspectiva de gênero nas decisões judiciais desempenha um papel fundamental na formulação de julgamentos que correspondam de maneira precisa à realidade nos casos envolvendo trabalhadoras diagnosticadas com Síndrome de Burnout, especialmente considerando a prevalência dessa condição entre as mulheres. Somente mediante uma compreensão consciente das questões relacionadas ao gênero, os magistrados podem aplicar as normas trabalhistas de maneira apropriada, garantindo uma abordagem mais alinhada com os princípios constitucionais da isonomia e proteção do mercado de trabalho da mulher, que serão melhor abordados a seguir.

5 PROPOSTAS PARA DECISÕES JUDICIAIS MAIS ISONÔMICAS

A aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero representa um desafio para a comunidade de magistrados, necessitando ser decodificado, a fim de contribuir para a promoção da real isonomia e tratamento equitativo perante a lei para as mulheres trabalhadoras. Dessa forma, almeja-se estimular o debate e a conscientização sobre a importância da perspectiva de gênero no sistema judiciário.

A busca pela igualdade de gênero no mercado de trabalho continua sendo a base para compreender a divisão sexual do trabalho e reforçar o caráter promocional do Direito do Trabalho da Mulher. A criação de normas jurídicas para proteger o acesso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, alinhada aos princípios constitucionais da igualdade e

não discriminação, é essencial. Contudo, a aplicação dessas normas deve ser fundamentada por uma avaliação do caso concreto, buscando alcançar efetivamente a isonomia.

5.1 A EFETIVAÇÃO DA APLICAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÊNERO

A implementação efetiva da perspectiva de gênero nas decisões judiciais é um processo que não ocorre de maneira imediata. As Resoluções do Conselho Nacional de Justiça desempenham um papel fundamental para a concretização dessa abordagem, embora haja ainda um percurso considerável para que o Poder Judiciário integre efetivamente as questões de gênero em sua atuação.

Para aprimorar a eficácia da aplicação da perspectiva de gênero, o Conselho Nacional de Justiça emitiu a Resolução nº 492, datada em 17/03/2023. Esta resolução não apenas reforça a utilização do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, mas também estabelece a obrigação de capacitação dos magistrados em uma perspectiva interseccional, considerando as inter-relações entre gênero, raça e etnia (CNJ, 2023).

Adicionalmente, a Resolução nº 492 institui os Comitês de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2023).

Este ato normativo é louvável por focar a necessidade de maior efetividade na perspectiva de gênero. Apesar da existência de um protocolo paradigmático, o acesso dos magistrados à informação e o estímulo à observância das questões de gênero são fundamentais para que as decisões judiciais considerem devidamente os desafios enfrentados pelas mulheres em virtude do sistema patriarcal.

O obstáculo da cultura patriarcal velada ainda permeia o Poder Judiciário, gerando uma resistência em relação às Resoluções do CNJ e à aplicação da perspectiva de gênero. Além disso, a dimensão e diversidade do Brasil contribuem para a interpretação diferenciada das políticas de igualdade de gênero, dadas as múltiplas manifestações sociais e culturais. É necessário considerar não apenas a estrutura formal unificada do Poder Judiciário, mas também a individualidade dos magistrados. Suas crenças, apesar do dever de imparcialidade, influenciam a percepção do mundo.

O desafio central reside em abordar esse grupo diversificado de indivíduos, reconhecendo suas diferenças, e destacar a necessidade de um tratamento isonômico para as mulheres. Isso não se restringe a um plano abstrato e constitucional, mas busca incorporar

essa igualdade nas decisões judiciais ao lidar com casos reais de mulheres que enfrentam assédio, violência e demandas laborais que ultrapassam o ambiente profissional. Ser mulher muitas vezes implica assumir responsabilidades integrais, atendendo às necessidades daqueles que exigem cuidado constante.

Assim sendo, uma das decisões mais louváveis da Resolução nº 492 foi a criação de um Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero que, conforme disposto no art. 4º da Resolução 492, terá o papel de:

I) acompanhar o cumprimento da presente resolução; I) organizar fóruns permanentes anuais de sensibilização sobre o julgamento com perspectiva de gênero nos órgãos do Poder Judiciário, com a participação de outros segmentos do poder público e da sociedade civil, para a discussão de temas relacionados com as atividades do Comitê; III) realizar cooperação interinstitucional, dentro dos limites de sua finalidade, com entidades de natureza jurídica e social do país e do exterior que atuam na referida temática; IV) realizar reuniões periódicas ordinárias, ou extraordinárias, sempre que for necessário, para a condução dos trabalhos do Comitê; V) solicitar a cooperação judicial com tribunais e outras instituições; VI) participar de eventos promovidos por entes públicos ou entidades privadas sobre temas relacionados aos objetivos do Comitê. (CNJ, 2023, p. 3-4)

5.2 ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAS COM APLICAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÊNERO

A aplicação da perspectiva de gênero é um método interpretativo dogmático que, a partir da expedição do seu protocolo, pelo CNJ, passou a contar com uma forma de aplicação padronizada e sistematizada, o que afasta a crítica comum de parcialidade que ocorre em relação ao julgar aplicando tal método. Nesse sentido afirma o CNJ no Protocolo:

Não é incomum a crítica de que, ao julgar com perspectiva de gênero, julgadores(as) estariam sendo parciais. Entretanto, como vimos acima, em um mundo de desigualdades estruturais, julgar de maneira abstrata – ou seja, alheia à forma como essas desigualdades operam em casos concretos – além de perpetuar assimetrias, não colabora para a aplicação de um direito emancipatório. Ou seja, a parcialidade reside justamente na desconsideração das desigualdades estruturais, e não o contrário. (CNJ, 2021, p. 43)

Ressalte-se que a aplicação da perspectiva de gênero não gera a imparcialidade, ao contrário, a sua não observância pode levar a decisões que são parciais por não se atentarem às assimetrias existentes na sociedade.

Importa também mencionar que a aplicação do método interpretativo que se valha da perspectiva de gênero não significa sempre decisões favoráveis às mulheres, os pedidos devem ser analisados com a ótica de atenção à subordinação feminina, mas sendo sobreponderado o impacto dessa subordinação no caso prático, o que afasta a falácia de que aplicar a perspectiva de gênero resulta em imparcialidade.

Assim, visando legitimar a aplicação da perspectiva de gênero e possibilitar um

método que legitimasse a imparcialidade dos magistrados, o CNJ disponibilizou um guia prático, que será analisado a seguir.

5.2.1 Guia para magistradas e magistrados

A segunda parte do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que foi desenvolvido pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ n. 27, é destinada a ser um guia passo a passo, onde os magistrados podem entender como a perspectiva de gênero deve ser aplicada de forma lógica às questões que apreciam.

O primeiro passo ocorre na aproximação do processo, esse é o momento em que o julgador deve se questionar se as assimetrias de gênero estão presentes no conflito. Alguns casos já trazem de forma bem presente a desigualdade de gênero, nas ações trabalhistas que versam sobre licença maternidade, mas em outros as questões de gênero não se mostram de maneira autoevidente, cabendo ao magistrado questionar se a desigualdade de gênero está presente na lide

A desigualdade entre os gêneros pode permear as mais diversas áreas e controvérsias e, por isso, recomenda-se que a julgadora e o julgador se atenham à situação concreta, mesmo que casos pareçam “neutros” a gênero. Esse olhar atento é o que permitirá a desinvisibilização das assimetrias de poder envolvidas em um conflito. (CNJ, 2021, p. 45)

A seguir, no segundo passo, surge a necessidade de o magistrado entender quais são as partes do processo, atentando-se às suas necessidades que afetam a participação dos atores processuais, como por exemplo a existência de mulheres lactantes ou com filhos pequenos. O acesso à justiça e também possibilitar que as mulheres participem integralmente do processo, sem que suas particularidades as afastem.

Em um terceiro momento, após ser identificado que o gênero está presente na demanda, cabe ao magistrado ponderar sobre a necessidade de medidas especiais de proteção, tais medidas devem ser pautadas na realidade fática, através de uma análise de risco e praticando o princípio da cautela, a fim de romper de imediato a violência, quando instaurada.

O próximo passo é a aplicação da perspectiva de gênero na instrução processual, a grande preocupação do julgador aqui é de impedir que as violências institucionais de gênero sejam reproduzidas na instrução processual e afetando a produção de provas com qualidade. As audiências podem se tornar um ambiente de violência institucional de gênero, caso o magistrado não se atente às desigualdades de gênero. As perguntas, ambientes e laudos reproduzem violência de gênero, esse é o questionamento central que o julgador deve realizar.

Em relação à produção probatória, o quinto passo versa sobre a valoração das provas e identificação dos fatos. É importante analisar a possibilidade de produção de provas faltantes em casos de qualquer tipo de violência contra mulher, dada a dificuldade que a assimetria de poder gera na produção probatória. Nos depoimentos, é necessário entender que eventos traumáticos podem gerar confusão mental na vítima, dificultando um relato claro e linear dos fatos.

Na aplicação da norma, é necessário que o magistrado observe os precedentes nacionais e internacionais relacionados ao caso em análise, como também as recomendações de órgãos voltados à proteção dos direitos fundamentais. Tal prática, em conjunto com a identificação dos marcos normativos, integra o sexto passo, que visa uma aplicação da norma que se atente ao sistema de proteção dos direitos humanos.

Nesse sentido, em face do compromisso internacional do Estado Brasileiro no que tange à promoção e proteção dos direitos humanos, devem as magistradas e os magistrados – bem como qualquer outra autoridade pública –, respeitar e aplicar as normas e a jurisprudência que integram os sistemas internacionais de proteção – tanto em âmbito regional como global. Diante do paradigma contemporâneo do Estado constitucional, da abertura dos estados ao direito internacional dos direitos humanos, da premente necessidade de entrelaçamento entre as ordens normativas nacional e internacional, os juízes e as juízas nacionais tornaram-se os principais protetores dos direitos humanos e têm no controle de convencionalidade a ferramenta necessária para enfrentar o desafio de garantir a primazia da dignidade humana e o império do sistema normativo de proteção dos direitos humanos. O Poder Judiciário, portanto, assume relevante e decisivo papel na garantia do respeito, proteção e promoção dos direitos humanos. (CNJ, 2021, p. 58)

Finalmente, o sétimo e último passo aborda a interpretação e aplicação do direito, incorporando a aplicação concreta do direito, que reflete a realidade dos grupos subordinados. Isso inclui a análise das normas permeadas por estereótipos, identificando representações negativas sobre grupos subordinados na norma. Além disso, examina normas diretamente discriminatórias, caracterizadas por um tratamento manifestamente desigual. Contudo, deve haver uma atenção especial às normas indiretamente discriminatórias, onde se verifica se normas aparentemente igualitárias afetam de forma desproporcional os grupos subordinados devido às suas características pessoais.

5.2.1.1 Análise de decisão judicial que aplica a perspectiva de gênero

Diante da exposição do passo a passo dado pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, mostra-se relevante a análise de uma decisão judicial que o aplicou, trazendo para a apreciação da lide um olhar sensível às questões de gênero, sendo um exemplo prático da metodologia desenvolvida pelo Protocolo.

A Desembargadora Alzenir Bollesi de Plá Loeffler, do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região do Estado do Espírito Santo, no ROT 0000496-71.2019.5.17.0161, julgado em julho de 2022, contemplou os direitos das trabalhadoras embaladoras de mamão com as lentes da perspectiva de gênero. A Desembargadora chamou a atenção ao descrever o trabalho de mulheres e a discriminação salarial entre homens e mulheres.

No caso, a empresa praticava discriminação ao pagar mais aos trabalhadores homens, R\$ 0,45 (quarenta e cinco centavos) por caixa de mamão embalada, enquanto as mulheres recebiam entre R\$ 0,07 (sete centavos) e R\$ 0,08 (oito centavos) por caixa. Em sua defesa, a empresa ré alegou que os homens recebiam mais por terem o encargo de carregar os caminhões, que ocorria, em sua alegação, duas vezes por semana.

Assim, no primeiro grau, a decisão já entendeu pela discriminação de gênero, decisão mantida pela Desembargadora. Todavia a sentença reformada entendia por um valor por produtividade de apenas R\$ 0,35 (trinta e cinco centavos) por caixa, em desacordo com a prova testemunhal que confirma que o valor pago aos homens por caixa embalada era de R\$ 0,45, (quarenta e cinco centavos), ponto reformado pela decisão recursal.

A Desembargadora teve uma visão acertada ao dar um peso apropriado para as provas testemunhais, entendendo que a relação de subordinação dupla da trabalhadora, decorrente da relação de emprego e de sua condição de como mulher, que naquele ambiente era desvalorizada. Nesse sentido afirmou a relatora:

A conduta da empresa, portanto, representa flagrante violação ao princípio da igualdade de gênero, constitucionalmente assegurado (além do art. 461 da CLT), e, como bem ressaltado pelo Juízo de primeiro grau, está na contramão da história, configurando retrocesso a todas as conquistas alcançadas pelas trabalhadoras, à custa de luta incessante, nas últimas décadas. Procedimentos discriminatórios como os realizados pela reclamada demonstram que a efetiva igualdade salarial entre homens e mulheres ainda é uma realidade distante, que há um longo caminho a ser trilhado até chegarmos a uma sociedade sem desigualdade de gênero. Mas iremos conseguir! (TRT 17, 2022)

Diante da coerência do voto na aplicação da perspectiva de gênero e na sensibilidade na valoração probatória em razão do ônus da prova e da subordinação dupla da trabalhadora, tal decisão é um interessante exemplo da aplicação da perspectiva de gênero nas ações trabalhistas.

5.3 O IMPACTO DAS DECISÕES JUDICIAIS NAS VIDAS DAS TRABALHADORAS PORTADORAS DA SÍNDROME DE BURNOUT

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero estabelece de maneira enfática a importância de os magistrados não se limitarem em aplicar o protocolo aos casos que, à primeira vista, apresentam indícios evidentes de questões relacionadas ao gênero, como assédio sexual ou licença maternidade. Pelo contrário, o protocolo preconiza a necessidade de uma análise mais aprofundada, questionando se a desigualdade de gênero está subjacente à questão analisada.

No contexto da Síndrome de Burnout em mulheres trabalhadoras, a disparidade de gênero pode não se manifestar de forma imediata ao julgador. Contudo, uma análise minuciosa revela a presença de desigualdades de gênero cotidianas no ambiente de trabalho. O protocolo destaca que, embora a definição de indenizações no âmbito laboral possa parecer neutra à primeira vista, a disparidade salarial entre homens e mulheres, onde as últimas ganham, em média, 30% a menos, traz à tona uma dimensão de gênero relevante (CNJ, 2021). A aplicação da perspectiva de gênero surge como uma ferramenta essencial para ultrapassar as barreiras impostas pela normalização da desigualdade de gênero. Nesse sentido, é imperativo adotar uma nova abordagem que reconheça a divisão sexual do trabalho. Uma vez que a invisibilidade do trabalho doméstico e de cuidado como trabalho remunerado impõe um ônus excessivo às mulheres trabalhadoras.

Muito embora a sociedade não enxergue o trabalho doméstico como trabalho, mas como uma mera aptidão natural do sexo feminino, observa-se que a realização dessa atividade só é possível graças à força de trabalho físico e intelectual despendido por elas. Afinal, não se pode, por exemplo, imaginar um cenário de cuidados e educação de uma criança sem a utilização do intelecto. (BERTOLIN; GARCIA, 2020, p. 33)

A necessidade de abordar de forma diferenciada as mulheres que enfrentam a Síndrome de Burnout reflete a busca pela isonomia. É imperativo que o magistrado, sem margem para questionamentos, analise a interconexão entre a realidade específica do caso e a dimensão de gênero. Essa análise requer a adoção de uma abordagem interseccional, que não apenas reconheça as diferenças entre mulheres e homens, mas também as disparidades existentes entre diversos grupos de mulheres.

Conforme destacado neste trabalho, torna-se essencial que o julgador leve em consideração as questões de gênero em todas as etapas do processo judicial, sempre que pertinente. Isso inclui a valoração de provas, o tratamento dispensado às partes e atores do processo, bem como a interpretação das normas e princípios envolvidos. Dessa maneira, ao buscar uma apreciação judicial relacionada à Síndrome de Burnout, a mulher trabalhadora deve encontrar um ambiente que não a prejudique ainda mais, mas que esteja verdadeiramente comprometido com a aplicação de genuinamente isonômica da lei.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da pesquisa, analisou-se a interseção entre gênero, Síndrome de Burnout e o papel do Direito do Trabalho na busca pela igualdade. A evidência de que as mulheres, submetidas a uma carga desproporcional de responsabilidades domésticas e à exposição a violências de gênero, estão mais propensas a desenvolver a Síndrome de Burnout é alarmante. Diante dessa realidade, a aplicação da perspectiva de gênero nas decisões judiciais emerge como uma ferramenta crucial para combater a desigualdade estrutural e garantir a isonomia no âmbito trabalhista.

A análise do Princípio da Isonomia, consagrado na Constituição de 1988, ressaltou a importância da solidariedade social na salvaguarda dos direitos fundamentais. No entanto, percebemos que a concretização da igualdade no cotidiano das trabalhadoras com Síndrome de Burnout ainda é um desafio. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, desenvolvido pelo Conselho Nacional de Justiça, surge como uma resposta a essa lacuna, buscando sensibilizar os magistrados para as nuances de gênero nas decisões judiciais.

A Resolução nº 492, de março de 2023, representou um passo significativo ao reforçar a utilização do Protocolo e impor a obrigação de capacitação dos magistrados em uma perspectiva interseccional. Contudo, reconhecemos que o caminho para a efetiva integração das questões de gênero no Poder Judiciário é longo, enfrentando resistências arraigadas na cultura patriarcal velada.

A criação dos Comitês de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero é uma estratégia louvável para disseminar o entendimento do protocolo e promover uma mudança cultural no Poder Judiciário. No entanto, a diversidade e as particularidades regionais demandam uma abordagem sensível e adaptada, reconhecendo as individualidades dos magistrados.

O Guia para magistradas e magistrados, parte integrante do Protocolo, oferece um roteiro claro e detalhado para a aplicação da perspectiva de gênero nas diferentes fases do processo judicial. Destacamos a decisão exemplar da Desembargadora Alzenir Bollesi de Plá Loeffler, que, ao aplicar o protocolo em um caso de discriminação salarial, demonstrou como a sensibilidade à desigualdade de gênero pode resultar em decisões justas e equitativas.

A abordagem interseccional, considerando não apenas o gênero, mas também outros fatores como raça e etnia, promovida pela Resolução nº 492, é um avanço que contribui para uma compreensão mais abrangente das complexidades enfrentadas pelas

mulheres trabalhadoras.

A aplicação prática da perspectiva de gênero nas decisões judiciais, quando associada à compreensão da divisão sexual do trabalho e à busca pela igualdade salarial, emerge como um instrumento poderoso para dignificar o trabalhador e combater as estruturas discriminatórias.

Diante desse cenário, propomos a contínua promoção de iniciativas de capacitação, conscientização e acompanhamento, como previsto nos Comitês estabelecidos pela Resolução nº 492. A disseminação efetiva do conhecimento sobre a aplicação da perspectiva de gênero, aliada a um comprometimento institucional, é fundamental para superar resistências e consolidar a justiça de gênero no ambiente judicial.

Além disso, incentivamos uma ampla discussão social sobre a divisão sexual do trabalho e a necessidade de normas jurídicas específicas que protejam as mulheres no mercado de trabalho. A conscientização pública é uma peça-chave para transformar mentalidades e pressionar por mudanças estruturais.

Em última análise, a aplicação da perspectiva de gênero nas decisões judiciais relacionadas às trabalhadoras portadoras da Síndrome de Burnout não é apenas uma questão de justiça individual, mas também um passo crucial para a construção de uma sociedade mais igualitária e justa. A busca pela isonomia no Direito do Trabalho não pode prescindir da sensibilidade às questões de gênero, garantindo que as trabalhadoras encontrem nos tribunais não apenas um espaço de resolução de conflitos, mas um ambiente que as reconheça como sujeitos de direitos, livre de discriminações e estigmas de gênero.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Introdução. In: **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2010.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Igualdade e discriminação no ambiente de trabalho. **Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo: fatos e mitos**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1980.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; GARCIA, Juliana Santos. Nos passos da héstia: A naturalização do trabalho não remunerado das mulheres. In: Bussinguer, Elda Coelho de Azevedo; Bertolin, Patrícia Tuma Martins; Vieira, Regina Stela Corrêa (Orgs.). **Feminismo, trabalho e direitos humanos: diálogos entre grupos de pesquisa**. Vitória: FDV Publicações,

2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução no 492 de 17/03/2023**. DJE/CNJ no 53/2023, de 20/03/2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4986>. Acesso em: 15 jun. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Recomendação nº 128, de 3 de fevereiro de 2022**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4016>. Acesso em: 16 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados —Enfam, 2021. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br> e <http://www.enfam.jus.br>. eISBN nº 978-65-88022-06-1.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça em Números 2022**. Brasília: CNJ, 2023.

CRENSHAW, Kimberlé W. “Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero”. **Estudos Feministas**, ano 10, nº 1, pp. 171-188, 2002. Los Angeles, 2002.

DA COSTA, Marli Marlene Moraes; DIOTTO, Nariel. As barreiras impostas pela Síndrome de Burnout na garantia da dignidade humana das mulheres trabalhadoras: possibilidades e desafios. In: Terra, Bibiana; Testi, Amanda Eiras (Orgs.). **O trabalho da mulher**. São Paulo: Editora Dialética, 2023.

FAPESP. **As barreiras para as pessoas trans**. São Paulo: Fapesp, 2020. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/as-barreiras-para-as-pessoas-trans/>. Acesso em: 15 set. 2023.

INTERNATIONAL CLASSIFICATION OF DISEASES ELEVENTH REVISION (ICD-11). Geneva: World Health Organization, 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdade salarial entre homens e mulheres**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 15 set. 2023.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Spotlight on Work Statistics nº12. Geneva, 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_870519.pdf. Acesso em: 20 out. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva. O caráter promocional do Direito do Trabalho da Mulher: análise à luz do constitucionalismo feminista. In: Fonseca, Bruno Gomes Borges da (Coord.). **Direito Material e Processual do Trabalho em temas**. Vol. 2, 2023, pp. 161-177.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. São Paulo: Atlas, 2019.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. **The measurement of experienced burnout.** J Ocup Behav. 1981;2:99–113. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.

OIT. **Assédio Sexual no Trabalho:** perguntas e respostas. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobrasilia/documents/publication/wcms_559572.pdf. Acesso em: 20 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando nosso mundo:** a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova Iorque, 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030>. Acesso em: 16 jun. 2024.

PEREIRA, Samila Saibel. A Síndrome de Burnout com resultado da divisão sexual do trabalho. In: Martins, Francisca Jeane Pereira da Silva; Shimidt, Renata Gasparini (Coords.). **Constitucionalismo feminista:** narrativa de mulheres juristas. Belo Horizonte: RTM, 2023, pp. 113-125.

RIBEIRO, Ana Terra Borges Antunes; SOBRINHO, Gabriela Sepúlveda. A aplicação do protocolo para julgamento com perspectiva de gênero nas demandas sobre assédio sexual no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª região. In: Terra, Bibiana; Testi, Amanda Eiras (Orgs.). **O trabalho da mulher.** São Paulo: Editora Dialética, 2023.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero patriarcado violência.** 2.ed. São Paulo: Expressão Popular: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SAFFIOTI, Heleieth. **O poder do macho.** São Paulo: Moderna, 1987.

SILVA, J. A. R. O. A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, 2013.

SILVA, Adriana Manta da; RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. A Perspectiva De Gênero Como Ferramenta à Serviço da Efetivação Da Igualdade no Âmbito da Atuação Jurisdicional. In: Cruz, Maíra Guimarães de La; Hermes, Manuela; Vale, Silvia Teixeira do (Orgs.). **Direito Antidiscriminatório do Trabalho:** Aspectos Materiais e Processuais. Salvador: Escola Judicial/ TRT-5, 2021, pp. 138.

TESTI, Amanda Eiras. Assédio sexual no trabalho: uma questão de gênero. In: Terra, Bibiana; Testi, Amanda Eiras (Orgs.). **O trabalho da mulher.** São Paulo: Editora Dialética, 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO (TRT 17). **Decisão no ROT 0000496-71.2019.5.17.0161.** Disponível em: <https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000496-71.2019.5.17.0161/2#dc82183>. Acesso em: 16 jun. 2024.

ZANELLI, J.C. **Estresse nas organizações de trabalho:** Compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.

A PRECOCIDADE DO “JUDICIAL REVIEW” AMERICANO: UMA ABORDAGEM COMPARATIVA EM RELAÇÃO AO FENÔMENO EUROPEU DE RECEPÇÃO TARDIA DO CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE E SUA REPERCUSSÃO NO PARADIGMA DA AMÉRICA LATINA.

Joseane de Menezes Condé¹

Para se analisar a expansão do controle de constitucionalidade entre as nações, faz-se necessário descortinar fatos históricos relevantes ocorridos nos diferentes contextos socioeconômicos. Isto é, nos EUA, a particularidade constitucional se traduziu, especificamente, no triunfo do Sul perante o Norte, na Guerra de Secessão de 1861-1865². Em decorrência desse fato, o sistema federalista superou a confederação, trazendo a necessidade de fortalecer a União em detrimento dos Estados. Explicando melhor, surgiram conflitos de competência entre as leis estaduais locais e as leis federais, trazendo à tona a necessidade de se positivar o “judicial review” ou revisão do judiciário dos atos originários de outros poderes. Destarte, a precocidade do controle de constitucionalidade americana serviu como um paradigma pontual para as autoridades da América Latina que também coadunavam com a forma de governo presidencialista e governança descentralizada.

Ademais, pode-se inferir que nos EUA observou-se uma certa preeminência do poder executivo em detrimento do legislativo, uma vez que havia uma relativa desconfiança em relação a imparcialidade e a opção política atribuída ao órgão legislador. Ou seja, a grande crítica dos dirigentes norte-americanos era sobre o modelo europeu parlamentarista, cuja marca opressiva (the great oppressor) originava-se da supremacia entre o Rei e o Governo. Nesse prisma, os EUA admitiam que o judiciário poderia ser o “role of libertador” ou a regra da liberdade para conter arbitrariedades do poder legislativo. Para complementar, sabe-se que o raciocínio norte-americano se baseava na percepção de que somente os cargos do executivo e

¹ Mestranda em Direito pela Fundação Universitária Ibero-americana (FUNIBER). Pós-graduanda em Direito Tributário (Faculdade Anhanguera, Piracicaba-SP); Colação de Grau no Curso de Direito pela Faculdade Anhanguera, Piracicaba-SP; Pós graduação em Direito Constitucional e Direito Processual Civil pela Damásio-Ibmec.

² A Guerra Civil Americana conhecida como Guerra de secessão tinha como causa principal a longa controvérsia sobre escravização dos negros e iniciou pouco depois do presidente Abraham Lincoln tomar posse. (1861-1865).

legislativo eram eleitos por sufrágio pelo povo, cujas eleições deveriam, impreterivelmente, representar as minorias vulneráveis, trazendo um paradoxo de teleologias constitucionais.

Segundo o doutrinador James Madison, “O controle de constitucionalidade é essencial e indispensável, não apenas como instrumento de proteção dos direitos dos indivíduos e das minorias, em relação aos possíveis atos arbitrários dos legisladores e das maiorias políticas, mas também, para impedir que um dos poderes, o mais forte, que é sempre o legislativo, aspire a cobrir e representar todo o espaço da Constituição”. Nessa perspectiva, para o sistema americano ser totalmente imparcial e justo, somente o poder judiciário deveria ter o discernimento de coibir discrepâncias entre atos normativos ordinários, tendo como modelo de supremacia a Constituição.

Em contrapartida, na Europa, a justiça constitucional foi estabelecida tardiamente, pois a co-soberania monárquica ditava as fontes de poder, arrefecendo a supremacia da Lei Suprema. Ademais, não se fazia necessário o controle de constitucionalidade, posto que imperava a infalibilidade parlamentar e a generalidade do sufrágio censitário. Portanto a sistemática do parlamento dessa época negava o caráter normativo da própria Constituição, pautando-se na desconfiança para com o judiciário e suas condutas aristocráticas. Segundo o jurista Capeletti, “Os juízes da Europa continental são geralmente magistrados de carreira, não eleitos como os juízes americanos, sendo pouco adequados para a tarefa de controlar as leis, uma tarefa que é, inevitavelmente, criativa e vai muito além do papel tradicional de servidor das leis”.

Outrossim, é importante destacar que o controle de constitucionalidade efetivo necessitava de uma certa unidade de jurisdição como o *common law* americano, com ausência de separação de litígios e discrepância de julgados. Assim, ao contrário do sistema americano, na Europa, havia a ausência de jurisdição ou pluralidade de pensamentos, dificultando a hermenêutica processual e a implantação de um controle de constitucionalidade pontual. Entretanto, em países como a Alemanha (Estado federal), Itália (sistema descentralizado) e Espanha (comunidade autônoma) o controle de constitucionalidade conseguiu ser implementado, diferenciando-se do modelo europeu preestabelecido, sendo um despertar para futuro do constitucionalismo.

Nesse contexto de anacronismo e antagonismo, aos poucos, houve a democratização do parlamento na Europa e a oligarquia da maioria legislativa deixa de ser

infalível, surgindo poderes como o Tribunal Constitucional para auxiliar o executivo nas demandas da sociedade. Além disso, após a destruição dos Estados pela Segunda Guerra Mundial, observou-se que houve falha na missão protetiva da sociedade, devido a opressão do totalitarismo nazista e fascista. Por conseguinte, era necessário reafirmar a confiança por meio de um controle abstrato de atos normativos, para tentar reativar uma nova ordem constitucional de liberdades públicas e direitos fundamentais absolutos.

Diante de todo o exposto, percebe-se que a precocidade de utilização do controle de constitucionalidade americano foi possível devido a necessidade de controlar judicialmente a nova ordem federalista pautada pelo presidencialismo e pelo sistema de precedentes do *common law*. Todavia, a Europa foi retardatária em relação ao constitucionalismo controlador dos atos normativos, em decorrência da ascensão do poder legislativo parlamentar em conjunto com a oligarquia europeia que, posteriormente, teve de aceitar a democratização e abertura dos sistemas. Nesse sentido, depois de toda a tratativa histórica, pode-se concluir que a forma de Estado e de governo são fundamentais na positivação das leis e atos normativos, permitindo que se escolha o tipo de controle de constitucionalidade a ser utilizado para garantir a segurança jurídica e a positivação dos direitos fundamentais das nações.

REFERÊNCIAS:

Alexy, Robert (1993), “Teoria dos Direitos fundamentais”. Madrid: Centro de estudos constitucionais.

Bom, Pierre (1992), “A proteção constitucional dos Direitos fundamentais; aspecto dos Direitos comparados Europeu”. Revista do Centro de estudos constitucionais, nº 11, pp. 43-82.

Camarillo Govea, Laura Alicia (2016), “Convergências e divergências entre os sistemas europeu e interamericano de direitos humanos”. Revista Vasca de administração pública, nº 107, pp. 43-85.

Capelletti, Mauro (1993), “Juízes julgadores”, Porto Alegre: S.A Fabris.

Haberle, Peter (2000), “O estado constitucional europeu”. Revista mexicana de Direito constitucional, nº 2, pp. 87-104.

Loewenstein, Karl (1986), “Teoria da Constituição”. Barcelona: Ariel Derecho, 2ª edic.

Madison, James (1993), “ Os artigos federalistas”. Rio de janeiro: Apresentação: Nova fronteira.

**AUSÊNCIA DE CONSCIÊNCIA TRABALHISTA: O TRABALHO
PLATAFORMIZADO É O INDUZIMENTO À EXPLORAÇÃO DE SI MESMO NO
BRASIL**

**ABSENCE OF LABOR CONSCIOUSNESS: PLATFORMIZED WORK IS
INDUCEMENT TO EXPLORATION OF SELF IN BRAZIL**

Rodrigo Teixeira Matos¹

RESUMO. O artigo trás luz sobre a ausência de consciência trabalhista no Brasil, a partir da análise do processo de formação das relações e do direito do trabalho localmente, e suas implicações no atual momento da sociedade do trabalho plataformizado e do empreendedorismo (esvaziamento da relação de emprego), mediante a utilização de uma abordagem qualitativa, com método dedutivo e pesquisas orientadas em fontes bibliográficas e primárias.

Palavras-chave: Trabalho; Consciência; Brasil; Plataformas.

ABSTRACT. The article sheds light on the lack of labor awareness in Brazil, based on the analysis of the process of formation of relationships and labor law locally, and its implications in the current moment of the society of platformized work and entrepreneurship (emptying of the employment relationship), using a qualitative approach, with a deductive method and research based on bibliographic and primary sources.

Keywords: Work; Conscience; Brazil; Platforms.

¹ Doutorando e Mestre em Direitos Humanos e Políticas Públicas pela PUC/PR, Pós-Graduado em Direito do Trabalho pela PUC/PR, Graduado em Direito pela PUC/PR. Advogado Trabalhista e Membro Efetivo da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/PR. Endereço eletrônico: rodrigoteixeiramatos@hotmail.com.

1. INTRODUÇÃO

A compreensão do processo inicial de estruturação do sistema trabalhista brasileiro e de institucionalização do direito do trabalho no Brasil (considerando a realidade socioeconômica, institucional e jurídica brasileira), direcionam o preciso entendimento das condições que fomentam a manutenção de uma situação de dominação nas relações de trabalho (para além da usual condição de superioridade do capital sobre o trabalho), e que interferem na efetiva consecução de relações dignas e decentes de trabalho, ainda mais perceptíveis em se analisando cíclicos movimentos de recrudescimento do impulso desregulamentador e de esvaziamento de políticas públicas voltadas as relações de trabalho, particularmente, como se observou em períodos de neoliberalismo (idos de 1990) e ultraliberalismo (2016-2022) no Brasil.

Acrescente-se, ainda, as novas dinâmicas de trabalho via plataformas digitais, a ideia de empreendedorismo e o direcionamento para um esvaziamento das relações de empregado cada vez maior.

2. CONSCIÊNCIA TRABALHISTA NO BRASIL E O TRABALHO PLATAFORMIZADO

Há que considerar, inicialmente, que no Brasil, a ruptura temporal das relações de trabalho se fez sem a transposição do modelo de sociedade então vigente, considerando-se a mudança da exploração colonial do trabalho escravo, até idos de 1888, pelo trabalho livre a partir da abolição da escravatura.

Sempre útil recordar que a formação do estado brasileiro se manteve atrelada ao mercantilismo (desenvolvimento do modelo capitalista) na Idade Moderna.

E mais, é importante considerar que, o processo inicial de formação das relações e do direito do trabalho no Brasil, interferências advindas da ausência de transposição do modelo de sociedade vigente - pressupondo a mudança da condição de exploração colonial do trabalho escravo para o trabalho livre -, se somou a ausência de políticas públicas, então, voltadas para o processo de “descravização”, inviabilizando, de forma plena, o necessário processo de ampla libertação das amarras de dominação impostas aos trabalhadores em direção a consecução do direito humano e fundamental ao trabalho digno e decente, que pressupõe a formação de uma consciência trabalhista local.

Os fatos já destacados, levando-se em conta, ainda, a prevalência da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 1943 com alterações, permitem que se considere no processo local brasileiro a transposição da exploração colonial do trabalho escravo para o trabalho livre, em particular, considerando-se os períodos: colonial (1500 a 1822); monárquico (1822 a 1899); primeira república (1889 a 1930); e segunda república (1930 a 1945).

A primeira experiência liberal do Brasil (Primeira República – 1889 a 1930) mostrou-se fortemente antissocial: com a ausência de políticas públicas multidimensionais; e omissão quanto a concretização de regras constitucionais e legais. Por oportuno, observe-se que neste período, não houve a ratificação de quaisquer das 30 convenções internacionais da OIT, a partir de sua criação em 1919 e até 1930 (DELGADO, 2023, p. 125).

Já a partir do período correspondente a segunda república (1930-1945) observou-se o processo de estruturação do sistema trabalhista brasileiro e de institucionalização do direito do trabalho no Brasil (DELGADO, 2023, p. 133 e 134), sendo ausente um processo de maturação, o que tornou muito forte a relutância das elites dominantes às políticas públicas de inclusão socioeconômica e institucional das pessoas anteriormente despossuídas de riqueza e de poder, e até mesmo, resistência ao próprio direito do trabalho.

Inegável a ausência de um processo local de maturação das relações de trabalho (trabalho escravo x trabalho livre) e de formação de uma consciência própria (local).

Evidente, também, que esse processo mal constituído (se é que o foi), fomenta a manutenção de uma condição de dominação nas relações de trabalho (para além da condição de superioridade do capital sobre o trabalho), que interfere na efetiva consecução de relações dignas e decentes de trabalho, ainda mais perceptíveis em se analisando cíclicos movimentos de recrudescimento do impulso desregulamentador e de esvaziamento de políticas públicas voltadas as relações de trabalho.

A análise do trabalho e de sua regulamentação inicial, no Brasil, demanda o descolamento de uma percepção essencialmente Eurocêntrica, de forma a possibilitar a aproximação com as matizes e particularidades locais, em prol da conservação e ampliação do processo de construção de uma concepção/percepção própria de necessária proteção do trabalho de maneira útil e qualificada (digna e decente), considerando-se a sua reconhecida natureza de direito humano (fundamental), sem, entretanto, afastar-se da exigível proteção em âmbito global, mas, em verdade, como forma de contribuir com a construção de uma consciência uníssona neste particular.

Importante revigorar a realidade socioeconômica, institucional e jurídica brasileira

de forma a maturar o incipiente processo de formação das relações e do direito do trabalho no Brasil, propiciando o descolamento da noção de conquistador x conquistado / dominador x dominado nas relações de trabalho (para além da noção de poder do capital), de forma a estabelecer uma consciência da “classe-que-vive-do-trabalho” (ANTUNES, 2020, p. 55) que permita repelir aos cíclicos movimentos de recrudescimento do impulso desregulamentador e de esvaziamento de políticas voltadas as relações de trabalho.

Tais características locais permeiam até os dias atuais as relações de trabalho, quando observadas as dificuldades encontradas para que se alcance a libertação das amarras de dominação impostas aos vigiados e desacreditados trabalhadores, para além da já propagada relação de superioridade do capital frente ao trabalho.

Não é raro observar a dificuldade que se denota de empregadores, contratantes ou tomadores de serviços em estabelecer uma relação de confiança e de emancipação dos trabalhadores na execução de seus afazeres profissionais.

A figura do “capitão do mato” (ainda que muito distante daquela trágica e repugnante condição que se estabelecia em tempos sombrios de exploração de trabalho escravo) se reaviva em ambientes de trabalho rígidos (vigiados e controlados), por estruturas hierarquizadas e punitivas, o que se observa, inclusive, na relutância em se admitir e adotar as formas de trabalhos remotos no Brasil (que por certo, reflete umas das parcas alterações legislativas recentes, benéficas aos trabalhadores, mas de pouca aceitação pelo capital/dominador), mantendo-se a opção pelo trabalho presencial em ambientes/espacos vigiados e controlados, na esteira de panópticos descritos por Michel Foucault, em sua obra *Vigiar em Punir*, ao tratar da sociedade disciplinar (FOUCAULT, 1987, p. 170).

Ainda se observa em ampla medida no Brasil, os detentores dos meios de produção demandando por mão de obra dócil, despida de consciência própria, de forma a propiciar uma condição exasperada de sujeição, possibilitando, assim, a ampla dominação do capital sobre o trabalho, para além da superioridade de meios já tão amplamente conhecida e debatida.

Neste sentido, ainda que se pudesse imaginar que o direito humano ao trabalho comece a ser respeitado no Brasil, de maneira útil e qualificada (digna e decente), há se considerar a presença de elementos advindos da ausência de transposição do modelo de sociedade vigente (pressupondo a mudança da condição de exploração colonial do trabalho escravo para o trabalho livre) é que dificultam a ampla libertação das amarras de dominação impostas aos trabalhadores.

Para além disso, o que se observa atualmente no Brasil, é o crescente predomínio de empresas e de capital transnacional, que buscam reduzir os seus custos internos, agindo com ostensiva pressão sobre instituições públicas nacionais no anseio de obter a máxima flexibilização da legislação trabalhista vigente, inclusive, com a relativização das relações de emprego e a majoração de formas de “tornar autônomo” quem verdadeiramente é empregado, tudo isso em desfavor do direito humano fundamental ao trabalho e do bem-estar social.

A opinião pública vem sendo inundada por discursos sobre (falso)empreendedorismo (vantagens e benefícios), como se tal situação se apresentasse como uma opção ao trabalhador, em detrimento da conhecida relação de empregado. Inverdades maquiadas e mascaradas em prol único e exclusivo do capital, no afã de impor ao trabalhador todos os riscos do negócio em um empreendedorismo de si mesmo.

Para além do que já foi anunciado, e de uma maneira ainda mais avançada, tem-se que as relações de trabalho no Brasil e no mundo estão em latente transformação, sob uma corpulenta volatilidade, diante da proliferação de variados meios que visam estabelecer uma profanada “autonomia” do trabalhador.

É o caso, por exemplo, de plataformas digitais de serviços — transporte, entrega de produtos e de outras variadas naturezas de atividades —, desprovidas de efetivas e apropriadas regulamentações, em que trabalhadores se cadastram para a prestação de determinadas atividades, sem qualquer vínculo de emprego, à margem de direitos e garantias, e que se submetem à livre estipulação do mercado. Sem desconsiderar, também, a utilização de inúmeros outros meios telemáticos na condução da moderna rotina de trabalho.

Em especial, ainda que se pudesse argumentar sobre uma suposta liberdade e autonomia destes trabalhadores cadastrados em plataformas digitais para prestação de variados serviços, sob a concepção de que tais meios somente se prestariam a intermediar os interesses e demandas dos destinatários dos serviços (clientes) diante da disponibilidade de mão de obra (prestadores “autônomos”) — sem uma suposta dependência econômica (subordinação), pagamento de salário ou habitualidade —, há que se considerar que as plataformas digitais são, em grande medida, programas criados com o uso de computadores.

Aplica-se a dinâmica de algoritmos que executam o que um ser humano determinou, com regras de atendimento, forma de prestação de serviços, valores (previamente fixados), controle e avaliação pelos destinatários dos serviços. Tais normas permitem, até mesmo, a suspensão ou cancelamento/exclusão (punição) de prestadores que não se

enquadrarem em todas as regras preestabelecidas e ao controle diário, que é exercido por intermédio dos usuários, ainda que de maneira oculta e dissimulada.

Inegável se considerar que existe controle sobre os prestadores de serviços (“autônomos”) que se conectam via computador, *tablet* ou *smartphone* a uma central (plataforma digital) para o oferecimento de sua mão de obra, o que se implementa de uma maneira mais concentrada e efetiva (inclusive, do que o antigo e usual modelo de controle exercido por gestores no interior das estruturas físicas das empresas).

As plataformas digitais se utilizam, inclusive, dos destinatários dos serviços como parte desta estrutura de controle e fiscalização (da simples escolha de uma nota de avaliação e pagamento de uma gratificação, ao envio de considerações sobre o atendimento).

Considerando todo o arcabouço de normas determinado por um ser humano no interior de uma plataforma digital, ainda que com o uso de computadores e sob a dinâmica de algoritmos aos quais se vinculam determinados trabalhadores (logados a um sistema, aguardando um chamando ou executando os serviços, o que se enquadra, inclusive, no preceito que descreve o tempo em que o empregado encontra-se à disposição do empregador, conforme descrito no artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho²), se está diante de uma verdadeira subordinação por algoritmo (CASTILHO, 2020), que, em contrapartida, não assegura qualquer limite para a jornada máxima de trabalho, nem mesmo fixa uma remuneração mínima em prol de tais trabalhadores.

Cumprir observar, em particular, ainda, que o próprio artigo 6º da CLT³, especialmente o seu parágrafo único, reconhece os meios telemáticos e informatizados como instrumentos subordinantes (que geram dependência, como assim nominalmente prefere o texto da CLT, em seu artigo 3º), a partir do momento em que estabelecem a coordenação e o controle das atividades desenvolvidas por trabalhadores cadastrados e logados nas plataformas digitais, em particular, daquelas plataformas que oferecem serviços específicos e determinados (ainda que se discuta a extensão para as plataformas genéricas, que poderiam ser entendidas como um verdadeiro mural digital de anúncios).

² Art. 4º. Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

³ Art. 6º 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.

PARÁGRAFO ÚNICO. 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.

Observe que a própria Constituição Federal, em seu artigo 7º, XXVII⁴, prevê o direito do trabalhador (dever do Estado) de ser protegido em face da automação, o que se pode observar no caso da substituição de postos de trabalho por máquinas (demandando a implementação de políticas públicas para a readaptação [requalificação] de uma mão de obra ociosa em decorrência da redução ou substituição de postos de trabalho, então automatizados [SILVA, 2021, p. 269]), mas que, também, deve ser considerado para o controle e regulamentação expressa das desequilibradas relações de trabalho que se estabelecem entre operadoras de plataformas digitais (capital) e trabalhadores cadastrados e logados a elas (trabalho).

Para além disso, tem-se que os argumentos embasados em uma suposta liberdade de escolha por parte dos trabalhadores que prestam serviços via aplicativos (mantidos por operadoras de plataformas digitais) — quanto ao dia, horário e forma de trabalho (com livre escolha sobre o momento de acessar e manter-se ativo no sistema para a prestação dos serviços) —, são contrárias às próprias razões que reconhecem a prestação de serviços por demanda (via aplicativos) como única fonte de sobrevivência para uma imensa quantidade de trabalhadores desempregados e informais que buscam um meio de sustento (neste capitalismo de plataforma).

Ou seja, não há opção ou liberdade de escolha para quem, particularmente, vê no trabalho sob demanda a única opção para a sua subsistência e de sua família. A apregoada opção ou liberdade de escolha emerge, somente, do fértil imaginário de quem advoga em favor da ampla proteção do capital e de seus elevados ganhos, seja a que custo for, inclusive, de inaceitável violação aos direitos humanos fundamentais.

Entretanto, no âmago da atual dinâmica do trabalho e da sociedade moderna, exige-se muito mais do que o simplório (e não isonômico) estabelecimento de diferentes classes de trabalhadores, sendo imprescindível o aprofundamento da análise das reais condições de trabalho em detrimento da forma.

Fato incontroverso é que a relação (de adesão) havida entre prestadores de serviços via aplicativo e as operadoras de plataformas digitais tem natureza de relação de trabalho (gênero) — sendo espécies de trabalho: emprego, autônomo; eventual; avulso; e etc.

⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei; [...].

(MARTINS, 2018, p. 160) —, em conformidade com o disposto no artigo 114, IX, da Constituição Federal de 1988⁵.

Entretanto, independentemente da nomenclatura que se utilize para todas essas novas formas de prestação de serviços (trabalho) — seja *uberização*, parassubordinação, economia compartilhada, contrato de parceria, *crowdwork* offline, multiterceirização, ou o que for —, há que se considerar que a grande divergência se instala no enquadramento, ou não, destas novas formas de trabalho sob a espécie da relação de emprego — trabalhador vinculado (dependente e subordinado) ao detentor do capital e dos meios de produção (MARTINS, 2018, p. 60).

Inegavelmente que se está diante da eterna tensão entre capital (operadoras de plataformas digitais) e trabalho (prestadores de serviços cadastrados e logados em um aplicativo mantido pelas operadoras de plataformas digitais), mesmo que sob uma nova e moderna roupagem.

Ainda que a dicotomia das relações de trabalho se encontre sagazmente disfarçada sob a aparência de uma pretensa relação de parceria e compartilhamento de interesses, basta um simples “passar de olhos” sobre a situação para se denotar a manutenção da condição de enorme desequilíbrio econômico em seu cerne.

Nada há de parceria ou compartilhamento no desenvolvimento de empresas detentoras de tecnologia, que pelo uso de algoritmos possibilitam a organização e concentração de serviços (trabalho) em plataformas digitais acessadas via aplicativos eletrônicos, auferindo enormes lucros⁶ ao custo da exploração da força de trabalho⁷ desprovida de qualquer garantia mínima⁸.

Ainda é importante observar que, além do usual pagamento pelo tempo de serviço, tal modelo de trabalho permite maior controle sobre as atividades do trabalhador (inclusive, o seu rastreamento), em particular quanto à produtividade (forma mais efetiva de remuneração dentro do capitalismo, na busca por maior valor), permitindo, ainda, mesmo que sem o fornecimento de qualquer meio de produção, que sejam exigidos, do trabalhador,

⁵ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:[...] IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei [...]

⁶ Sem maiores preocupações com despesas do negócio.

⁷ Supostamente autônoma e livre, sendo imperioso destacar, desde já, que a exclusividade não é elemento necessário para a caracterização do vínculo empregatício.

⁸ Reconhecimento da existência de vínculo empregatício, recebimento de salário não inferior ao mínimo legal e observância de outros direitos sociais.

critérios mínimos para realização dos serviços⁹, impondo, inclusive, a utilização de equipamentos como aparelho celular/*tablet* e veículo próprio/particular¹⁰

Nunca é demais reforçar que qualquer negativa de tutela a trabalhadores, que reconhecidamente prestam serviços sob a forma de relação de emprego (ainda que via plataformas digitais), sem o devido reconhecimento, importará em tratamento não isonômico deles (em violação ao disposto no artigo 5º, caput, da Constituição Federal) de forma discriminatória (o que é vedado pelo artigo 3º, IV, da Constituição Federal), caracterizando, ainda, retrocesso nas condições de trabalho, o que é obstado pelo artigo 3º, II, e artigo 7º, caput, ambos da Constituição Federal.

Não obstante, há que considerar, ainda, a aproximação das relações de natureza civil e as relações de trabalho, que, inclusive, com fundamento no artigo 8º, § 1º, da CLT¹¹, assegura a aplicação subsidiária do Direito Comum ao Direito do Trabalho, possibilitando-se, assim, a menção do princípio geral da boa-fé (previsto no artigo 113, do Código Civil Brasileiro¹²) como uma alternativa para a garantia das proteções e do equilíbrio das cláusulas contratuais estabelecidas na relação entre empresas operadoras de plataformas digitais e os trabalhadores usuários destas (de maneira razoável e proporcional).

Desta forma, busca-se afastar previsões e cláusulas abusivas impostas por intermédio da formulação de verdadeiros contratos de adesão, que, em detrimento da forma, mascaram toda a realidade da relação estabelecida — sendo necessária a adoção de meios de proteção dos interesses da parte hipossuficiente (trabalhador) diante dos interesses de maior lucro (a qualquer custo) das empresas operadoras de plataformas digitais (capital).

Portanto, é mister um enfrentamento jurídico ainda maior sobre o tema, bem como uma atuação de forma expansiva e proativa na proteção ao direito humano fundamental ao trabalho decente, de maneira imprescindível na análise e no reconhecimento de fraudes nas relações de trabalho. Inclusive com a adoção/aplicação do conceito de vinculação

⁹ Com a possibilidade de suspensão ou descadastramento, em caso de descumprimento das exigências e padrões fixados pela operadora da plataforma.

¹⁰ Até mesmo, com a exigência da utilização mínima de determinado modelo e a partir de um específico ano de fabricação, com o estabelecimento de um padrão de atendimento.

¹¹ Artigo 8º [...] § 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

¹² Artigo 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar da sua celebração.

(dependência e subordinação) para além da ideia clássica e tradicional¹³, como forma de superar as dificuldades de enquadramento de situações fáticas em que o conceito clássico tem se mostrado insuficiente.

Não há que se admitir qualquer retrocesso na valorização do trabalho humano digno e decente, pensando neste sob a concepção de cidadania e de direitos sociais, de forma objetiva e quantificável, ao passo que aquele remete a ideia universal de direitos humanos, sob o prisma de uma extensão moral a partir da consciência do valor, contribuição e utilidade do trabalho, sendo imprescindível o avanço regulamentador do direito do trabalho (e não sua desregulamentação) e a ampliação de políticas públicas voltadas as relações de trabalho.

Imprescindível o estabelecimento, por parte trabalhador brasileiro, de um conhecimento próprio, a partir da (re)construção que uma consciência que alcance as dimensões econômicas, políticas e sociais, para muito além da já propagada e conhecida consciência de classe. Para Kant, esta predisposição original intelectual e (uma vez que é o pensamento do dever) moral chamada consciência (KANT, 2003, p. 280).

Também, a partir deste ponto, há que se estabelecer no Brasil, assim como em todas as nações, meios para o florescimento de uma verdadeira consciência social de responsabilidade corporativa (consciência solidária), ainda que para este embrionário momento seja necessário o uso de meios coercitivos ou repressivos por parte de cada Estado, através da previsão constitucional de direitos fundamentais.

Inclui-se aqui a fixação da exigência de obtenção de uma verdadeira licença social para operação comercial (desempenho de atividades empresariais), com a exigência de que os direitos humanos fundamentais sejam observados e salvaguardados materialmente (remontando-se, por exemplo, à já mencionada certificação ISO 26000 [responsabilidade social], disponível a partir de 1º de novembro de 2010 [INMETRO, 2019]).

Neste sentido, no atual momento da sociedade brasileira, algo se exige de forma convergente, é a junção de esforços em sentido contrário ao permissivo empreendimento de práticas de desmonte da legislação social do trabalho (reconhecidamente direito humano fundamental), sendo mister a ação de sindicatos na conscientização de trabalhadores (inclusive para sua própria subsistência, considerando-se os reiterados ataques que vêm sofrendo), e na elevação de lutas por melhores condições perante o empresariado e o Poder Público; a efusiva participação dos estudiosos das relações de trabalho na defesa de seu

¹³ Pensando-se a partir da concepção subordinação estrutural ou por algoritmo, bem como para além destas, considerando-se outras noções que sobrevenham, posto que a dependência/subordinação relacionada ao trabalho detém natureza de um conceito aberto e em constante mudança e evolução.

histórico processo de reconhecimento como direito humano fundamental; a atuação do Poder Judiciário, de forma expansiva e proativa, na proteção aos direitos trabalhistas (em sua dimensão de direitos sociais e humanos).

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ainda, que se pudesse imaginar que após o desencadeamento do processo inicial de estruturação do sistema trabalhista brasileiro e de institucionalização do direito do trabalho no Brasil (para além de usuais considerações eurocêntricas) no decorrer do período da segunda república (1930-1945) e com os enormes avanços no processo de democratização e aperfeiçoamento do sistema trabalhista brasileiro, particularmente, a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988 e ingresso do país no Constitucionalismo Humanista e Social (DELGADO, 2023, p. 15 e 16), as relações e o direito no Brasil já se mostrasse um terreno firme e sedimentado, há que observar que a ausência de um processo local de maturação das relações de trabalho (trabalho escravo x trabalho livre) e de formação de uma consciência própria (local) ofertam condições para cíclicos movimentos de recrudescimento do impulso desregulamentador e de esvaziamento de políticas públicas voltadas as relações de trabalho.

O que se agrava, ainda mais, com o desenvolvimento de novas formas de trabalho plataformizado, sob o falso conceito de empreendedorismo (empreendedorismo de si mesmo), mas que em verdade impõe ao trabalhador todos os custos do capitalismo de plataforma - em detrimento dos lucros -, em flagrante renúncia a direitos e aceitação da própria exploração como meio de subsistência, diante da falta de outras possibilidades.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços da era digital**. 2ª Edição revista e ampliada. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**; tradução de Roberto Raposo. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

BOUDREAUX, Donald J. **Menos estado e mais liberdade – O essencial do pensamento de F. A. Hayek**. 1ª ed. Barueri: Faro Editorial, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Planalto. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de maio de 2024.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2022**. Código Civil. Brasília: Planalto. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 15 de maio de 2024.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília: Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 de maio de 2024.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por algoritmo**. Revista Científica Themis, São José do Rio Preto, v. 1, n. 1, p. 31-59, jan./jun. 2020. Disponível em: https://www.revistathemis.com.br/arquivos/revista01/ThemisV01A01_Article03.pdf. Acesso em: 10 de abril de 2024.

CLASTRES, Pierre. **A sociedade contra o Estado – pesquisas de antropologia política**. Tradução: Theo Santiago. São Paulo: Ubu Editora, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. **Direito do Trabalho no Brasil: Formação e Desenvolvimento – Colônia, Império e República**. São Paulo: Editora Juspodivm, 2023.

FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social: 1890-1920**. 2ª Edição. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Tradução: Raquel Ramalhete. 20ª Edição. Petrópolis: Vozes, 1987.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 1998.

IGREJA CATÓLICA; Papa (1978-2005: João Paulo II). **Encíclica *Laborem Exercens***: sobre o trabalho humano no 90º aniversário da *Rerum Novarum*. 14ª ed. 1ª reimpressão: Paulinas, 2012.

IGREJA CATÓLICA; Papa (1878-1903: Leão XIII). **Encíclica *Rerum Novarum***: sobre a condição dos operários. 18ª ed. 4ª reimpressão: Paulinas, 2016.

INMETRO. **Responsabilidade Social: ISO 26000**. Disponível em: http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp. Acesso em: 05 de abril de 2024.

KANT, Immanuel. **A metafísica dos costumes**. Tradução, textos adicionais e notas Edson Bini. 1ª ed. Bauru: Edipro, 2003.

KOWARICK, Lúcio. **Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil**. 3ª Edição. São Paulo: Editora 34, 2019.

KREIN, José Dari. **Debates contemporâneos economia social e do trabalho, 8: as relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

LIMA, Mário de Almeida. **Origens da Legislação Trabalhista**. Brasília: Senado Federal, Conselho Editorial, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 34ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MATOS, Rodrigo Teixeira Matos. **O direito humano ao trabalho decente: a terceirização total, o autônomo exclusivo e seus desdobramentos em análise**. Leme: Mizuno, 2022.

MATTOSO, Katia M. de Queirós. **Ser escravo no Brasil: séculos XVI-XIX**. Tradução: Sonia Furhmann. Petrópolis: Vozes, 2016.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 19 ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005.

PINSKY, Jaime. **A escravidão no Brasil**. 21 ed., 6ª reimpressão. São Paulo: Contexto, 2022.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Esquerdas do mundo, uni-vos!** 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

_____, Boaventura de Sousa. **Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SANTOS, Hélio Antônio Bittencourt. **Curso básico de direito do trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2000.

SILVA, Homero Batista Mateus de. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: RT, 2017.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego: diagnósticos e alternativas**. São Paulo: Contexto, 1998.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Revista síntese trabalhista e previdenciária (Velhas e novas ameaças do neoliberalismo aos direitos trabalhistas)**. Volume 27, número 321. São Paulo: Síntese, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, José de Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 1984. 1 v.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao>. Acesso em: 15 de março de 2024.

_____. **Pacto Global: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/ods>. Acesso em: 15 de março de 2024.

_____. **Plataforma Agenda 2030: Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/ods/8/>. Acesso em: 15 de março de 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, OIT. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 15 de março de 2024.

_____. **Trabalho decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 de março de 2024.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 18ª ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 6ª ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2008.

ESCRavidÃO MODERNA: UMA ANÁLISE ACERCA DOS FATORES QUE FACILITAM A PRÁTICA NO BRASIL E SEUS REFLEXOS JURÍDICOS

Thyago Brito de Mello¹

Diendela Bastos Seraphim²

Sumário: Introdução; 1. Escravidão: Origem e Reflexões iniciais sobre a prática; 2. Escravidão no Brasil; 2.1. Trabalho escravo e trabalho análogo ao escravo: observações importantes; 3. As principais conquistas dos direitos e das garantias dos trabalhadores; 4. Fatores que facilitam a prática da escravidão moderna; 4.1. A flexibilização desenfreada dos direitos trabalhistas e a sua influência direta no cenário do trabalho escravo e análogo à escravidão; 5. Casos de escravidão moderna e Ações estatais frente ao problema; Conclusão; Referências Bibliográficas.

RESUMO: A escravidão está presente mundo desde a antiguidade, e marca a história do Brasil até os dias de hoje. Constatou-se que, apesar de a prática ter sido proibida no país em 1888, e mesmo com tantos e tantos avanços sociais, econômicos e jurídicos, a escravidão ainda se faz presente na sociedade. Se objetivou por meio do presente trabalho, identificar os fatores facilitadores da prática de escravidão moderna no país, bem como quais tem sido as ações tomadas pelos órgãos competentes frente ao problema. O método utilizado foi a pesquisa bibliográfica que se valeu de materiais já publicados sobre o assunto. Verificou-se que os aspectos sociais e econômicos favorecem a escravidão moderna, uma vez que se tratam de pessoas em situação de hipossuficiência financeira e que desconhecem seus direitos. Ademais, concluiu-se que o fator jurídico da inefetividade da fiscalização por parte dos órgãos competentes, possui relação direta com os casos ocorridos no Brasil. Dessa forma, o Governo Federal, por meio de suas instituições, tem desenvolvido ações de combate ao trabalho escravo e análogo à escravidão de modo a tentar diminuir gradativamente a prática, até então conseguir erradicá-la.

Palavras-chave: Escravidão; Trabalho; Modernidade; Direitos; Trabalhista.

¹ Mestre em Sociologia Política com ênfase em Sociologia do Trabalho pela Universidade Vila Velha – ES (UVV-ES), Especialista em Direito Processual pela UNAMA, MBA em Educação Híbrida – Gestão de Aprendizagem pela Uniamérica Centro Universitário, Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do Centro Universitário Salesiano - UniSales. Advogado corporativo. E-mail: tbm.adv@gmail.com.

² Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Salesiano - UniSales. Advogada. E-mail: diendela@gmail.com.

INTRODUÇÃO

A prática de escravizar está presente no mundo desde a Grécia e Roma Antiga, sendo as guerras entre os povos o principal motivo. No Brasil, a escravidão iniciou-se após a chegada dos portugueses. Os indígenas que aqui já habitavam, foram os primeiros a serem submetidos ao trabalho forçado, e posteriormente, os escravos que foram trazidos da África (MELTZER, 2004).

Mesmo se tratando de um fenômeno muito antigo, e, tendo “chegado ao fim” em 1888 no Brasil, percebe-se que nos últimos tempos tem se noticiado diversos casos de trabalho escravo e trabalho análogo ao escravo.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2021, aproximadamente 50 milhões de pessoas no mundo viviam em situação de escravidão moderna. A expressão se dá justamente pelo fato de ocorrer no cenário contemporâneo (OIT, 2022).

Como exemplo desta situação, tem-se o caso de uma Sra. de 86 anos, que não foi identificada pelos órgãos competentes por motivos de segurança, que em 2021 foi resgatada depois de ser escravizada por uma mesma família por 72 anos. De acordo com o Ministério Público do Trabalho, este caso foi considerado o mais longo de escravidão de toda a história brasileira. O processo ainda está em curso pois, diante dos longos anos, há negociações referentes aos pagamentos das verbas trabalhistas (FRIZON et al., 2022).

Outro exemplo apontado pelo Ministério do Trabalho e Emprego como caso de escravidão moderna se deu na cidade de Serra Gaúcha no estado do Rio Grande do Sul onde um total de 200 pessoas foram resgatadas de uma vinícola. Essas pessoas tinham violados seus direitos fundamentais, mais especificamente os direitos à dignidade da pessoa humana e a liberdade, assim como também os direitos trabalhistas referentes a salário digno e respeito a carga horária de trabalho (VEIGA, 2023).

É estarrecedor se ver que, em pleno século XXI, o Brasil, país que tem legislações que prezam pelos direitos e garantias fundamentais, sendo inclusive signatário de vários tratados internacionais que versam sobre os temas, essa situação ainda acontecer.

Conclui-se a partir dos breves dizeres que, a análise e discussão do assunto é de extrema relevância no país nas esferas sociais, econômicas e principalmente jurídica.

Dessa forma, o objetivo do presente trabalho é identificar quais são os fatores facilitadores da prática da escravidão moderna, bem como quais têm sido as medidas adotadas

pelos órgãos competentes frente a problemática no país.

1 ESCRAVIDÃO: ORIGEM E REFLEXÕES INICIAIS SOBRE A PRÁTICA

Antes de se iniciar a discussão do presente conteúdo, para que seja possível uma melhor compreensão do assunto, é necessário esclarecer-se a respeito do termo escravo. A etimologia da palavra escravo vem do latim *sclavus* e significa “pessoa que é propriedade de outra”. Ou seja, trata-se de uma prática onde pessoas são obrigadas por outras a fazerem determinadas coisas (ESCRAVIDÃO, 2023).

A escravidão está presente na humanidade desde o final do período Neolítico, que compreende os anos de 10.000 a.C. a 5.000 a.C. De acordo com Karl Jacoby, a escravização dos seres humanos se deu sob forte influência do surgimento da agricultura uma vez que havia grande demanda por mão-de-obra para seu efetivo funcionamento. Além disso, a domesticação dos animais também foi modelo para a escravização humana (SILVA, 2003). Sob essa ótica da submissão de um homem a outro, cabe os dizeres de Wedderburn a respeito do raciocínio desenvolvido por Karl Marx no que se refere às desigualdades presentes na sociedade:

Uma vez quebrada para sempre a miríade de redes de comando coletivo, de solidariedade social e de assistência mútua nas sociedades ditas “primitivas”, abrem-se as portas para uma existência baseada na desigualdade e na opressão de alguns seres humanos por outros. (WEDDERBURN, 2007, p.161)

Ou seja, após o fim das sociedades primitivas, percebe-se que os comportamentos humanos saem do modo solidário e assistencial e migram para a arbitrariedade, abuso e dominação.

A escravidão teve seu início na antiguidade, em locais como Atenas, Esparta e Roma Antiga. Seu surgimento tem influência direta com as antigas guerras onde, o povo que conseguisse tomar determinada região, escravizava os que ali residiam como forma de demonstração de autoridade sobre a terra e tudo o que havia nela, inclusive as pessoas. Por sua vez, o movimento escravista se tornou presente nos continentes asiático, europeu, americano e africano. Foi então disseminado entre as mais diversas culturas e os mais diversos povos fazendo com que o movimento tomasse magnitudes em escala mundial. No comércio, os escravos eram vendidos a outros povos para a realização dos mais variados trabalhos. Se tratava de uma prática rentável, uma vez que as famílias detentoras de poder e

dinheiro, pagavam valores altos nos considerados “melhores escravos” para atender suas necessidades. Eram então escolhidos, na maioria das vezes, os mais fortes para que pudesse aguentar todo serviço exaustivo (MALHEIRO, 1866).

Verifica-se que, após mudanças no contexto da sociedade pelas alterações dos comportamentos humanos, a escravização se inicia através da violência entre os povos. Dessa forma, partindo-se do modelo de domesticação dos animais, o homem então começa a ser visto como um ser passível de mando e obediência. Logo, a prática de obrigar uma pessoa a fazer algo, submetendo-a a diversos abusos, vai avançando entre os povos, se mostrando altamente lucrativa e vantajosa até que torna o trabalho escravo presente no mundo todo.

2 ESCRAVIDÃO NO BRASIL

No Brasil, a escravidão iniciou-se com a vinda dos Portugueses por volta do ano de 1530 que tinham planos de implementar bases para que pudessem colonizar o país. Dessa forma, para que houvesse mão de obra necessária para atender as demandas de trabalho, iniciou-se um processo de escravidão, primeiramente dos indígenas que aqui já estavam, os quais foram sendo substituídos aos poucos pela mão de obra escrava oriunda do tráfico negreiro. O tráfico negreiro, também conhecido como tráfico ultramarino, aconteceu entre os séculos XV e XIX onde os prisioneiros eram levados da África para serem vendidos em outros países como Estados Unidos e Brasil (SCHWARTZ, 2018).

Aqui, seu desenvolvimento ficou ainda mais evidente com a produção açucareira que estava em alta. Isso se deu pela necessidade que se tinha de ter trabalhadores de modo contínuo no engenho para dar conta de todo o trabalho. Sendo assim, era muito interessante suprir essa necessidade com o trabalho (FAUSTO, 2013).

A população indígena por sua vez, foi diminuindo gradativamente no país. Isso se deu em decorrência da violência extrema dos portugueses e também pelo acometimento das novas doenças que chegavam no país uma vez que os nativos não estavam habituados e não tinham anticorpos para combater tais mazelas.

Dessa maneira, a utilização da mão de obra escravizada dos grupos africanos foi se tornando maior até que ficasse sendo a única no Brasil. Pontua-se que o tráfico negreiro era uma atividade altamente lucrativa sendo um verdadeiro empreendimento na época. Isso fazia com que a colônia e a metrópole ficassem satisfeitas com o aumento do número de escravos no país e investisse ainda mais para que a atividade fosse fomentada e pudesse trazer lucros e

mais lucros (FAUSTO, 2013).

Diante do exposto até o momento, é possível concluir-se dois pontos importantes: que a escassez da mão de obra indígena somada com o aumento da demanda por trabalho nos engenhos gerou o aumento na demanda por mão de obra, e, que por consequência, a utilização da mão-de-obra escrava foi sendo então intensificada se tornando um grande e interessante comércio.

Por esse caminho, o país teve sua economia ligada ao trabalho escravo sendo a prática responsável por movimentar grandes atividades econômicas como a cana de açúcar, o cultivo de café e até mesmo a extração de ouro, por exemplo. Ou seja, foi uma prática que movimentou o comércio em setores de extrema relevância para a economia nacional (ALENCASTRO, 2018).

As pessoas que infelizmente passaram por esse período e foram submetidas a essas práticas, não tinham de nenhuma forma seus direitos observados. Na realidade, nem consideradas seres humanos detentores de direitos elas eram, e por isso, eram submetidas a situações desumanas.

Essas pessoas tinham um trabalho extremamente duro e perigoso com uma jornada que podia variar entre 16 e 20 horas diárias. Além disso, sofriam com a violência dos seus senhores sendo covardemente espancadas e vigiados 24h por dia para que não fizessem qualquer coisa considerada errada. As mulheres, por sua vez, sofriam principalmente com os estupros. Além desses problemas, que por si só já eram extremamente graves, ainda haviam as questões das más instalações das denominadas senzalas³. Fora isso, também havia a problemática da alimentação que era precária e restrita (SCHWARTZ, 2018).

Aqueles que não obedeciam às ordens impostas por seus patrões eram açoitados, sofriam ainda mais com a restrição alimentar por dias e dias. Os escravos também eram acorrentados para evitar fugas e rebeliões, sendo que, caso cometessem algum delito considerado grave, o escravo poderia ser condenado à morte (ALENCASTRO, 2018).

O período escravocrata brasileiro foi marcado por muita resistência onde os escravos fugiam e lutavam contra seus senhores na tentativa de fazerem cessar toda aquela situação de sofrimento e restrição. Foi nesse período em que foram formados os denominados quilombos⁴. Foi neste período que foi formado o denominado Quilombo de Palmares,

³ DICIONÁRIO ONLINE, 2023. Habitação usada como alojamento para os escravos negros, trazidos ao Brasil, durante o período de escravidão entre o (século XVI e XIX); embala.

⁴ DICIONÁRIO ONLINE, 2023. Lugar secreto, encoberto e escondido em meio ao mato, onde ficavam ou para onde iam as pessoas escravizadas que fugiam das fazendas.

considerado como o maior marco da luta dos escravos no Brasil. O Brasil foi o último país do continente americano a extinguir o trabalho escravo, que durou aproximadamente 380 anos. A Inglaterra por exemplo, condenava veementemente a prática que aqui, ainda encontrava grande resistência por parte da elite. Seu fim ocorreu de modo gradual, ganhando força com a grande resistência dos escravos, principalmente através dos quilombos que cresciam cada vez mais, e também pela pressão popular que acompanhava toda a situação pelos jornais e ruas afora (PEREIRA, 2014).

O movimento para o fim ficou mais intenso com a aprovação da chamada Lei Eusébio de Queirós em 1850. Esta veio para proibir a ocorrência do tráfico negreiro, ou seja, o comércio internacional de escravos para o Brasil. Sendo assim, a lei acabou com a fonte de onde vinham os escravos e afetou drasticamente a prática (PEREIRA, 2014).

Entretanto, mesmo com a vigência da lei, e o fomento da imigração de europeus para trabalharem nas lavouras e pressão nacional e internacional, a prática escravista ainda era forte no país.

Em 1871 então é criada a Lei do Ventre Livre que determinava que os nascituros fossem libertos e também trouxe outros pontos como a proibição de separação dos cônjuges e os filhos menores, por exemplo. Foi um marco importante na história de luta pela extinção da escravidão (GABLER, 2012).

Com a crise do sistema em decorrência do aumento das fugas e a intensa pressão popular, em 1888 foi publicada a denominada Lei Áurea que foi aprovada pelo Senado e assinada pela Princesa Isabel, que era a representante do império presente no local, extinguindo formal e juridicamente a escravidão no Brasil e libertando de modo incondicional os escravos. Nesse particular há a necessidade de se fazer um parêntese para explicar o porquê do termo incondicional. Isso se dá pois, antes da Lei Áurea, foram apresentados outros projetos requerendo o fim da prática no Brasil, mas que traziam condições que os escravos deveriam obedecer. Essas condições variavam desde o pagamento de indenizações aos seus senhores, até ter de ficarem por um determinado período à disposição dos senhores caso os mesmos precisassem dos seus “serviços”. Obviamente que a última proposta foi a mais vantajosa uma vez que apenas libertou os escravos, proibindo a prática sem qualquer condição (BRITO FILHO, 2004).

Neste momento, já é possível identificar-se um grande paradoxo neste contexto. Isso porquê, como o próprio título do presente trabalho denota, mesmo após o ato de extinção da prática, e também os grandes e importantes avanços legais que o país passou nos últimos

tempos, a escravidão ainda se faz presente no Brasil, mesmo que com uma roupagem um pouco diferente como veremos mais adiante.

Isso deixa ainda mais claro a importância de se abordar e discutir o tema uma vez que estamos falando de algo tão antigo, mas que ainda insiste e persiste no país, colocando em risco importantes conquistas legais e sociais.

2.1. TRABALHO ESCRAVO E TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO: OBSERVAÇÕES IMPORTANTES

Identifica-se a presença de ambos os termos - trabalho escravo e trabalho análogo ao escravo - quando se pesquisa a respeito dessa temática. Para que se tenha uma compreensão melhor a respeito do assunto discutido no trabalho, necessita-se discorrer brevemente acerca da distinção desses termos.

Isso se dá pois, com as alterações sociais e legais da modernidade, se adotou o termo análogo ao escravo como forma de demonstrar analogia quando se depara com uma prática trabalhista abusiva que deixa de observar os direitos do trabalhador.

Por isso, não se pode imaginar que trabalho escravo é apenas aquele dos séculos passados. Essa associação equivocada acaba acontecendo pela falsa sensação de licitude de tudo que ocorre no âmbito trabalhista. Esse equívoco se torna insensível às mudanças ocorridas na sociedade, desvirtuando assim a identificação e compreensão acerca do problema (ALCANTARA, 2017).

O autor Brito Filho (2004) afirma que trabalho análogo à escravidão é um gênero do qual é possível se extrair o trabalho forçado e degradante: “Exercício do trabalho humano em que há restrição, em qualquer forma, à liberdade do trabalhador, e/ou quando não são respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade do trabalhador” (FILHO, 2004).

Assim, é de certo modo pacificado no entendimento doutrinário brasileiro que o trabalho análogo ao escravo abrange desde o trabalho forçado, o degradante e o desumano, ou seja, tudo se resume a práticas de trabalho que não devem ser adotadas, sendo evidenciado que a diferença principal entre o trabalho escravo e o análogo à escravidão que se pode afirmar é que, o trabalho escravo do Brasil Colônia e Império era permitido. Já o trabalho análogo à escravidão é tipificado no Código Penal Brasileiro de 1940, ou seja, proibido no país atualmente, em seu artigo 149.

Sendo assim, verifica-se que o artigo 149 do Código Penal, informa que o trabalho análogo ao escravo vai desde jornadas exaustivas, à restrição de liberdade por possíveis dívidas adquiridas pelo empregado.

No que se refere a diferenciação dos referidos termos, pontua-se os ensinamentos da professora Maria Hemília Fonseca:

“O trabalho escravo é quando a pessoa é submetida a um regime de trabalho em que ela é privada de todo e qualquer direito, seja civil, social ou trabalhista. Já o trabalho análogo à escravidão amplia essas definições, como trabalho forçado por dívida, jornadas exaustivas de trabalho, com ou sem a restrição de locomoção do trabalhador.” (FOSENCA, 2023)

De todo modo, sendo ele trabalho escravo ou análogo à escravidão, ambos são proibidos pela legislação brasileira e devem ser combatidos de modo a garantir a eficácia dos direitos fundamentais e trabalhistas dessas pessoas. Por isso, a abordagem do assunto é de grande relevância no contexto jurídico do país.

3. AS PRINCIPAIS CONQUISTAS DOS DIREITOS E DAS GARANTIAS DOS TRABALHADORES

Viu-se que o Brasil foi marcado em sua história por muitos séculos de escravidão. Ou seja, não havia nenhuma regulamentação ou lei que fosse ao encontro de todo esse cenário de exploração, abusos e não observância dos direitos e garantias fundamentais humana, nem tampouco trabalhista.

A primeira Constituição pós “abolição” (colocando o termo abolição entre aspas tendo em vista que a essa altura já se concluiu que tal prática não acabou, persistindo ainda em na sociedade brasileira) da escravidão foi a de 1891, mas que trazia pauta apenas para os direitos civis e políticos, não dizendo nada no sentido do trabalho (PINHO et al, 2017).

Em aproximadamente 1903, o país começa a receber muitos imigrantes que formam o quadro de trabalhadores. Por essa influência, começam a surgir as primeiras regulamentações do trabalho através dos Decretos nº 979 e nº 1617 que tratavam sobre os sindicatos dos trabalhadores da agricultura e o sindicato dos trabalhadores urbanos. Já no ano de 1912 é fundada a Confederação Brasileira do Trabalho. Esta objetivava que a jornada de trabalho fosse de 8h diária, que fosse pago um salário mínimo aos trabalhadores e também o pagamento de indenização por acidentes (PINHO et al, 2017).

No ano de 1930, ocorre a famosa Revolução de 30 onde Getúlio Vargas assume a presidência do Brasil. Isso faz com que o cenário do país mude drasticamente, pois a economia migra para o contexto industrial, tendo em vista a crise do mercado de café, vendo suas exportações aumentarem consideravelmente por conta da II Guerra Mundial. Neste mesmo contexto, é criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio que objetivava a organização do Ministério do Trabalho, além do Departamento Nacional do Trabalho que iria fiscalizar o MPT. Além disso, as pessoas que trabalhavam no comércio e nos bancos conquistaram o direito às férias, iniciando também a formação da previdência (PINHO et al, 2017).

Ainda em seu governo, tem-se em 1934 a primeira Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que abordava sobre direitos e garantias trabalhistas. Neste período, muito se falava em questões sociais e no quanto o estado deveria ser provedor em todos os sentidos (PINHO et al, 2017).

É intrigante este momento pois, no mesmo passo que o estado se preocupava com as questões sociais, ele era repressor quando identificava os que não concordavam com suas propostas e iam contra suas ordens. Desse modo, não eram permitidas as greves nem qualquer manifestação contrária ao governo vigente (PINHO et al, 2017).

Em 1940, depois de muitas lutas, os trabalhadores finalmente conquistam o direito ao salário mínimo. Já em maio de 1943 é publicada a Consolidação dos Direitos Trabalhistas (CLT). Esta vem justamente com o objetivo de consolidar todas as legislações de cunho trabalhista que estavam esparsas. Com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1976, é conquistado os seguintes direitos: a vedação do trabalho para os menores de 14 anos, o direito de greve e o direito ao seguro-desemprego para os trabalhadores que sofressem acidentes de trabalho, o repouso semanal remunerado, a assistência aos desempregados e a assistência à maternidade (PINHO et al, 2017).

Dessa forma, percebe-se que, o lapso temporal entre o ato formal de extinção da escravidão e as conquistas dos direitos dos trabalhadores, é grande e repleto de avanços e retrocessos. De todo modo, não se pode negar que, mesmo sendo devagar, tais conquistas foram de extrema importância e mudaram completamente o cenário do trabalho no país.

Em 1964 aconteceu no Brasil um dos eventos mais famosos e marcantes da história do país: a Ditadura Militar. Neste episódio os militares tomam o poder e os direitos voltam a ser reprimidos, repressão essa que abrangia desde os direitos civis e os trabalhistas. Exemplo claro disso foi a proibição das greves novamente (PINHO et al, 2017).

Finalmente em 1988, tem-se a atual Constituição da República Federativa do Brasil que, assim como as de 1934 e 1946, se manteve na linha dos princípios e trouxe em seu bojo importantes direitos sociais. Foi o dispositivo que teve maior abrangência de proteção dos trabalhadores, depois da CLT obviamente.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 abordou importantes aspectos, tais como: ordem econômica e financeira, a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, o regime de emprego, a licença maternidade de 120 dias, além do aviso prévio.

É importante pontuar-se quanto ao momento complicado que o país passou nos anos de 1990. Isso porque o período foi marcado por uma grande crise que ocasionou num enorme aumento da inflação e do desemprego. Desse modo, os avanços sociais foram, novamente, prejudicados (PINHO et al, 2017).

Segundo Behring e Boschetti (2011), o Brasil passou nesse período por uma contrarreforma, pois todas as ações tinham por objetivo um conjunto de ações para reduzir as garantias sociais e assim “dar fôlego ao estado”, ou seja, é a saída do estado máximo e provedor, para o estado minimamente intervencionista. Por este contexto neoliberal de estado mínimo, a privatização ganha muita força. Exemplo claro disso foi a venda da Vale do Rio Doce. Após isso, foi possível perceber os reflexos na supressão de direitos trabalhistas, além de efeitos negativos para a economia nacional uma vez que se perde importante parcela da indústria nacional para a economia estrangeira (BEHRING et al, 2011).

Dentre essas milhares de modificações, obviamente que os direitos trabalhistas não ficaram estáticos. No governo de Fernando Henrique Cardoso foi regulamentada a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas, assim como também a criação do banco de horas e a contratação temporária (PINHO et al, 2017).

Importante pontuar-se que, ao final do governo de FHC, o Brasil estava num cenário ruim, com altos índices de desemprego, aumento da privatização e as políticas sociais despencavam. O pensamento esperançoso surge para alguns com a candidatura, e posterior eleição, do atual presidente Luiz Inácio Lula da Silva que trouxe um discurso de um país desenvolvimentista (PINHO et al, 2017).

No governo Lula, se percebe um esforço do Estado para que houvesse continuidade das ações no quesito flexibilização dos direitos trabalhistas. Neste sentido, tem-se como exemplo a possibilidade de contratar pessoas jurídicas (se eximindo assim das obrigações trabalhistas), o trabalho à distância e o estabelecimento da regra de 18 meses de

trabalho para requisitar o seguro-desemprego pela primeira vez (PINHO et al, 2017).

A partir desse entendimento, se vê adiante como essa flexibilização acaba por favorecer a prática do trabalho escravo e análogo à escravidão no cenário brasileiro. Ainda neste sentido, quais são os demais fatores que contribuem para que essas violações ainda ocorram em pleno século XXI.

4. FATORES QUE FACILITAM A PRÁTICA DA ESCRAVIDÃO MODERNA

A Secretaria de Inspeção do Trabalho, que compõe o Ministério do Trabalho e Emprego, informou que nos últimos 25 anos resgatou mais de 60 mil pessoas vítimas de trabalho escravo e análogo à escravidão no Brasil. O Observatório de Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas diz que esses casos são, em sua maior parte, encontrados no setor da agricultura (MORENO, 2023).

Importante reafirmar-se que, o termo escravidão moderna se conceitua como a prática do trabalho escravo ou análogo à escravidão na contemporaneidade. Isso acontece, pois a escravidão ocorrida no Brasil no período colonial e no período imperial, se deu em um cenário em que não havia lei que impedisse a prática, mas pelo contrário, era inclusive fomentada. E hoje, mesmo com vedações expressas na legislação, ainda se identifica casos e casos (BRITO FILHO, 2004).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 2022, existiam no mundo cerca de 50 milhões de pessoas vítimas da escravidão moderna. Ademais, nos últimos 5 anos, o trabalho forçado aumentou significativamente. Ainda de acordo com o órgão, a escravidão moderna está presente em quase todos os países do mundo sendo que, aproximadamente 86% deste total ocorre no âmbito do setor privado. É possível identificar-se também que os migrantes são os mais vulneráveis de serem submetidos ao trabalho forçado tendo em vista a imigração irregular e a falta de conhecimento acerca de seus direitos (OIT, 2022).

Sobre este ponto, cabe destacar as falas do diretor geral da Organização Internacional do Trabalho Guy Ryder em conferência realizada em 2022:

“É chocante que a situação da escravidão moderna não esteja melhorando. Nada pode justificar a persistência dessa violação fundamental dos direitos humanos. Sabemos o que precisa ser feito e sabemos o que pode ser feito. **Políticas e regulamentações nacionais eficazes são fundamentais.** Mas os governos não podem fazer isso sozinhos. **As normas internacionais fornecem uma base sólida e**

é necessária uma abordagem que inclua todas as partes. Sindicatos, organizações de empregadores, sociedade civil e pessoas comuns têm um papel vital a desempenhar” (OIT, 2022). Grifo nosso.

Já o diretor geral da Organização Internacional das Migrações afirma que deve ser garantido uma migração segura tendo em vista que a prática irregular é fator primordial para que o trabalho escravo ocorra (OIM, 2022).

A diretora fundadora da Organização Internacional de Direitos Humanos Walk Free Grace Forrest afirma que:

“A escravidão moderna é a antítese do desenvolvimento sustentável. No entanto, em 2022, ela continua sustentando nossa economia global. É um problema criado pelo homem, ligado tanto à escravidão histórica quanto à desigualdade estrutural persistente. Em um momento de crises agravadas, vontade política genuína é a chave para acabar com esses abusos dos direitos humanos” (OIT, 2022).

No que se refere ao aspecto jurídico, do ponto de vista de facilitador da prática escravista moderna, verifica-se que a falta de fiscalização por parte dos órgãos competentes é o ponto gritante do problema.

O Ministério Público do Trabalho é o órgão responsável por fiscalizar o cumprimento das leis trabalhistas e o Ministério Público do Trabalho e Emprego tem por função fiscalizar o cumprimento das normas trabalhistas e previdenciárias. Ou seja, dois órgãos de grande peso e importância para esta temática (MOREIRA, 2023).

Sendo estes os órgãos competentes por realizar tal controle, constata-se uma grande falha em suas atuações tendo em vista justamente a falta de fiscalização. A falha possui como causa determinante a falta de orçamento destinado à área, que teve inclusive uma queda de 55% do ano de 2020 para o ano de 2022 (JUNQUEIRA, 2022).

A partir deste entendimento, conclui-se que, a falta de fiscalização por parte das entidades competentes influencia diretamente para que o trabalho escravo ocorra. Isso porque, o conhecimento ou até mesmo a certeza por parte dos empregadores de que suas atitudes para com os trabalhadores não possuem inspeção, traz o entendimento de que seus abusos não serão descobertos e muito menos punidos. Logo, é vantajoso manter a prática.

Outro fator importante para ocorrência deste fenômeno é o quesito social do assunto. O Manual de Combate ao Trabalho Escravo afirma que o desconhecimento das leis trabalhistas e conseqüentemente de direitos, faz com que a situação se agrave. Essa falta de conhecimento é reflexo de um problema antigo na sociedade brasileira: a desigualdade social (JUNQUEIRA, 2022).

Fator também de grande importância para a incidência deste problema refere-se a questão econômica do país, estando este diretamente ligado ao fator social trazido acima. Isso se dá em virtude da hipossuficiência financeira dos trabalhadores, uma vez que estes acabam submetidos às práticas abusivas impostas por seus empregadores visto que não possuem (FÁVERO FILHO, 2010).

A partir dos pontos apresentados pode-se concluir que esses fatores estão intimamente ligados na ocorrência do trabalho escravo. Isso se dá pois, de um lado, se tem os trabalhadores desprovidos de conhecimento acerca dos seus direitos, com necessidades financeiras urgentes e dispostos a aceitar qualquer trabalho.

Do outro lado tem-se os empregadores que, vendo a falta de fiscalização dos órgãos competentes, bem como a impunidade sobre o assunto, atuam cada vez mais na exploração dos trabalhadores que aceitam suas propostas, ou seja, tratam-se de fatores que se interligam. A existência de um, é consequência ou causa do outro. São aspectos multidisciplinares com uma dependência direta que traz como consequência, os casos de escravidão moderna do país.

4.1. A FLEXIBILIZAÇÃO DESENFREADA DOS DIREITOS TRABALHISTAS E A SUA INFLUÊNCIA DIRETA NO CENÁRIO DO TRABALHO ESCRAVO E ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO

Juristas e estudiosos sobre o tema relacionam e afirmam que um dos fatores que contribui de modo direto para a prática do trabalho escravo moderno é a flexibilização dos direitos trabalhistas.

Com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, os direitos trabalhistas foram elevados ao status de normas constitucionais. Desse modo, deixou-se de ser apenas algumas previsões legais para se tornar um direito importante para o país, recebendo mais atenção e engajamento (COSTA, 2017).

Entretanto, há de se pontuar que, os contextos sociais estão mudando a todo momento. E o direito, muita das vezes, não conseguindo acompanhar tais alterações, se vê com determinadas normas que não possuem mais aplicabilidade na prática. Dessa forma, ou não são observadas, ou são utilizadas como analogia.

Por essa perspectiva, vale observar os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado sobre o tema:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com a autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada (DELGADO, 2016).

Depreende-se que o fundamento capitalista e suas nuances, são significativas e influenciam de modo direto nas novas formas de organização do trabalho. Isso faz com que surjam necessidades de ajustes (como carga horária mais flexível e restrição a certos benefícios com maior rigorosidade de condições, por exemplo).

O autor Rodrigo Goldschmidt afirma que a flexibilização dos direitos trabalhistas é incitada pelo movimento neoliberal. Este por sua vez tem por objetivo diminuir ou até mesmo acabar com previsões legais de garantia e proteção do trabalhador de modo a favorecer o empregador e trazer ainda mais lucro ao mesmo. É uma forma clara de fomento do capitalismo, barateando os custos e aumentando o rendimento (GOLDSCHMIDT, 2009).

Já Vólia Bonfim ensina que a competitividade entre as organizações também é um fator que influencia na flexibilização dos direitos, causando assim a desregulação das relações. A busca constante para atender a alta demanda de produção, faz com que as empresas busquem incansavelmente a melhora dos processos com a diminuição dos custos. Isso por sua vez impacta diretamente no direito do trabalho (CASSAR, 2010).

Diante desses ensinamentos, é possível se concluir que a flexibilização dos direitos trabalhistas acaba sendo vista como uma espécie de solução encontrada pelas organizações para enfrentar as crises econômicas, e então manter o mercado em pleno funcionamento. Funcionamento este que suprime direitos importantes dos trabalhadores em prol da boa performance do capitalismo.

Vólia inclusive aponta que, no Brasil, a utilização dessa ferramenta como solução das crises econômicas, aumenta a exploração da mão de obra e abre possibilidade para casos de escravidão moderna (CASSAR, 2010).

Ressalta-se que essa flexibilização pode ser salarial, onde o pagamento do salário é condicionado à produtividade do empregado, ou seja, quanto mais este empreender força em produzir, terá um melhor retorno. Além disso, há a flexibilização quanto a necessidade de demanda da empresa. Dessa forma, a empresa pode aumentar ou diminuir seus contratos de acordo com o contexto produtivo que se encontra (COSTA, 2017).

Partindo do exposto, é possível concluir que, como fator jurídico, verifica-se que a falta de fiscalização por parte dos órgãos competentes é ponto crucial para a ocorrência da escravidão moderna. De acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência, nos últimos 4 anos a verba autorizada para o setor de Fiscalização de Obrigações Trabalhistas e Inspeção em Saúde e Segurança do Trabalho caiu drasticamente de 68 milhões para 30 milhões (JUNQUEIRA, 2022).

No que se refere ao aspecto econômico constata-se a extrema vulnerabilidade econômica das pessoas que aceitam propostas de trabalho absurdas pois necessitam levar alimento para casa e não possuem muita saída diante da sua realidade. Ou seja, como a fome tem pressa, essas pessoas tornam-se vulneráveis diante de toda essa problemática (AUDI, 2006).

Já no aspecto social, que de antemão já é possível afirmar ter ligação direta com o fato econômico, verifica-se que a falta de informação e o desconhecimento de seus direitos fazem com que essas pessoas sequer saibam que estão tendo seus direitos violados (FÁVARO FILHO, 2010).

É, portanto, compreensível que, além dos fatores sociais e econômicos informados anteriormente, bem como também a inefetividade da fiscalização pelos órgãos competentes, a flexibilização dos direitos do trabalhador também é uma problemática quando se fala sobre escravidão moderna. Esse conjunto, quando somado, resulta na identificação de diversos casos de violação de direitos e garantias fundamentais.

5. CASOS DE ESCRAVIDÃO MODERNA E AÇÕES ESTATAIS FRENTE AO PROBLEMA

No Brasil foram resgatados até 2023, mais de 2 mil vítimas de trabalho escravo ou análogo ao escravo. Esse número é considerado extremamente alto em relação ao ano de 2022 representando um aumento em torno de 124%. Tais dados foram obtidos e computados pelo Ministério do Trabalho e Emprego através da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo, mais conhecida como DETRAE (SALATI, 2023).

Ressalta-se que, segundo levantamento do mesmo órgão, os locais de maior incidência da prática ocorrem em grandes lavouras e usinas de cana-de-açúcar, ou seja, trabalho do campo (SALATI, 2023).

Em março de 2023, foram resgatadas 365 pessoas de uma lavoura no Sul do

estado do Rio Grande do Sul. Elas eram submetidas a carga horária de trabalho extensa sem qualquer respeito à legislação, além de serem cobradas pelo aluguel de alojamentos em barracos. Ademais, tais trabalhadores não tinham sequer equipamentos adequados de segurança para exercerem as funções (G1, 2023).

Um caso que chocou o país foi o do resgate de 200 trabalhadores na cidade de Bento Gonçalves no Rio Grande do Sul. Essas pessoas foram contratadas para trabalharem em uma colheita de uvas e eram submetidas a condições horrosoras de trabalho com agressões físicas e psicológicas. Nos depoimentos obtidos pelas Polícia Federal e Polícia Rodoviária Federal, alguns trabalhadores relataram que levavam surras de cabo de vassouras, tomavam choques elétricos e até mesmo ataques com spray de pimenta caso não fizessem exatamente o que lhes era ordenado. Alguns trabalhadores relataram que foram informados que receberiam a quantia de R\$ 4.000,00 após 45 dias de trabalho, entretanto, tiveram abatimentos que desconheciam não sobrando nada para receberem. Outros trabalhadores relataram que foram informados que até a finalização da colheita, seus passaportes ficariam retidos com os patrões (G1, 2023).

Há também o caso de uma Sra. (que não tem o nome divulgado para preservar o processo) que foi escravizada por uma mesma família no estado do Rio de Janeiro por 72 anos, sendo hoje o caso considerado mais longo de escravidão de toda a história brasileira. Este processo inclusive ainda está em curso tramitando em segredo de justiça diante do complexo e extenso cálculo sobre as verbas trabalhistas (FRIZON, et al., 2022).

Uma operação, denominada por Operação Resgate, apenas no mês de agosto de 2023, retirou segundo o Ministério do Trabalho, cerca de 532 pessoas de situações de trabalhos análogos à escravidão. A operação ocorreu em 23 estados e contou com o trabalho de diversos órgãos como Ministério Público, Ministério do Trabalho, Polícias Federal, Militar e Civil, dentre outros (LIMA et al., 2023).

Em entrevista ao G1, o ministro do trabalho Luiz Marinho fez importantes observações:

"Estamos imbuídos de esforço grande nas operações de combate ao trabalho análogo à escravidão e trabalho infantil [...] Não é possível que a gente continue tendo em instituições, empresas e pessoas físicas que coloque o ser humano em trabalho análogo à escravidão. Isso é uma agressão aos direitos humanos, é inaceitável. Precisamos dizer chega, basta, não é possível." (LIMA et al., 2023)

Ainda de acordo com o Ministério do Trabalho, os estados de Minas Gerais e Goiás lideram o número de resgatados, representando ambos quase 90% do total. Com relação

às atividades exercidas, o órgão afirma que a maior incidência, como dito anteriormente, está no campo (LIMA et al., 2023).

Outro caso, este ainda mais recente ocorrido em novembro de 2023 sobre o tema, é a prisão de uma quadrilha que mantinha um grupo de paraguaios em condições análogas à escravidão em uma fábrica de cigarros clandestina. O ocorrido se deu em Divinópolis/MG, e a Polícia Federal conseguiu libertar 14 pessoas que estavam em situações desumanas em galpões, sem ventilação e trabalhando em torno de 15h por dia (G1, 2023).

Em 2021, o Radar SIT – Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil, informou que desde 2003, ou seja, em 18 anos, foram resgatadas mais de 55.700 pessoas em condições de trabalho escravo ou análogo à escravidão (CNJ, 2021).

Frente a problemática, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), lançou neste ano de 2023 uma campanha que tem por objetivo combater, e com o tempo erradicar, a escravidão moderna no país. Até junho foram realizadas 97 operações que resultaram em quase 5 milhões de recebimento em verbas salariais e rescisórias por parte dos trabalhadores resgatados (GOV, 2023).

Além disso, em 2020, a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), juntamente com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), lançaram o Sistema Ipê que recebe denúncias de forma digital, segura e sigilosa, referente aos casos de escravidão moderna (GOV, 2023).

Percebe-se claramente o fator social e econômico neste caso, uma vez que essas pessoas eram aliciadas com promessas de trabalho e quando chegavam aqui, eram inclusive submetidas a torturas tendo seus olhos vendados, sendo presas nas fábricas e tendo seus pertences retidos para não correr risco de fugirem (G1, 2023).

Após as apreensões, a Justiça Federal determinou que fosse confiscado dinheiro em contas e bens das pessoas presas, bem como de 28 empresas envolvidas no caso (G1, 2023).

Diante do problema enfrentado, o Ministério do Trabalho e Emprego criou o Grupo Especial de Fiscalização Móvel que é ligado ao GRETAf (Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado) com o intuito inspecionar locais onde há denúncias de trabalho escravo juntamente com a Polícia Federal (GIRARDI et al., 2019).

Cabe pontuar que, mesmo com o ponto complicado referente a deficiência da fiscalização por conta do orçamento enxuto, as ações ocorrem (obviamente que não da maneira como deveriam). Entretanto, constata-se que muitas ações acabam por fracassar pelo

fato de que, em muitas das vezes, ocorre o vazamento de informações de modo que os empregadores têm tempo para se prepararem e se livrarem das provas de culpa. Ou seja, isso acaba por influenciar de forma negativa nas ações e também os resultados referentes aos casos, uma vez que traduz um número menor que o real (GIRARDI et al., 2019).

Constata-se que se trata de uma demanda social, econômica e jurídica que necessita de atenção para que as atuações governamentais sejam mais eficazes neste âmbito, de modo a garantir a real extinção do trabalho escravo no país e fazer valer todas as leis conquistadas.

É com certeza um trabalho importante e completo que demanda atuação das mais variadas áreas do poder estatal (sociais, econômicas, jurídicas, trabalhistas, policiais e etc.) uma vez que se trata de um fenômeno que ocorre a mais de 500 anos só no Brasil.

Desse modo, são necessárias ações incisivas e efetivas de fiscalização e punição dos empregadores que exploram seus trabalhadores para que se torne uma atuação de cunho pedagógico fazendo com que haja a diminuição de ocorrências como esta.

CONCLUSÃO

Conclui-se a partir do presente estudo que, apesar de a escravidão ter sido abolida no Brasil, o país ainda encara em sua realidade casos de pessoas que tem seus direitos violados sendo submetidas a práticas trabalhistas proibidas.

Pontua-se os fatores social, econômico e jurídico como facilitadores da prática da escravidão moderna. Isso se dá, pois, as pessoas que sofrem com isso não possuem conhecimento acerca de seus direitos e se encontram em situação de extrema necessidade e vulnerabilidade financeira. Dessa forma, aceitam propostas duvidosas de trabalho e são posteriormente surpreendidas com inúmeros abusos. Nesse cenário, há também a falha dos órgãos competentes quanto à fiscalização da prática, pois, apesar de ocorrerem, ainda encontram certos desafios como a falta de verba.

Não restam dúvidas quanto a grande relevância que a abordagem do tema tem para o contexto jurídico brasileiro. Por isso, conclui-se que tais ações de combate ao trabalho escravo e análogo ao escravo precisam ser fomentadas para que assim seja possível se alcançar uma realidade onde a prática esteja totalmente extinta.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALCANTARA, Amanda Fanini Gomes. **Trabalho análogo ao de escravo: evolução histórica e**

normativa, formas de combate e “lista suja”. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5218, 14 out. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/61165>. Acesso em 25 de novembro de 2023.

ALENCASTRO, Luiz Felipe de. **Parecer sobre a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental, ADPF/186, apresentada ao Supremo Tribunal Federal em 4 de março de 2010.** Fundação Perseu Abramo, 2010. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/2010/03/24/cotas-parecer-de-luis-felipe-de-alencastro/>. Acesso em 24 de agosto de 2023.

AUDI, Patrícia. **OIT avalia trabalho escravo no Pará e no Brasil, 2006.** Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2006/04/oit-avalia-trabalho-escravo-no-para-e-no-brasil/>> Acesso em 02 de setembro de 2023.

BEHRING, Elaine Rossetti. BOSCHETTI, Ivanete. **Política Social: Fundamentos e História.** 9ª ed. São Paulo: Cortez, 2011.

BRASIL. **Código Penal.** Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm> Acesso em 15 de setembro de 2023.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. 2004. **Trabalho decente.** 2 ed. São Paulo, LT.

CAPELA, Filipe. **Apesar de parecidos, trabalho escravo e trabalho análogo à escravidão são coisas diferentes.** Jornal USP, 2023. Disponível em:< <https://jornal.usp.br/atualidades/apesar-de-parecidos-trabalho-escravo-e-trabalho-analogo-a-escravidao-sao-coisas-diferentes/>> Acesso em 15 setembro de 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Flexibilização das normas trabalhistas.** Universidade Gama Filho. 161. Tese de Doutorado. Rio de Janeiro, 2010.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **Combate ao trabalho escravo ainda é desafio da sociedade brasileira.** 2021. Disponível em:< <https://www.cnj.jus.br/combate-ao-trabalho-escravo-ainda-e-desafio-da-sociedade-brasileira/>> Acesso em 05 de novembro de 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo. Apud. **A Flexibilização das normas trabalhistas no Brasil**. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2016. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas S.A, 2010.

ESCRAVIDÃO, 2023. **Dicionário Online**. Significado de Escravidão. Disponível em: < <https://www.dicio.com.br/escravidao/>> Acesso em 10 de agosto de 2023.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. São Paulo: EDUSP, 2013.

FÁVERO FILHO, Nicanor. “Trabalho Escravo: Vilipêndio à Dignidade Humana”. In: PIOVESAN, Flávia; VAZ DE CARVALHO, Luciana Paula. Direitos Humanos. 2010.

FRIZON, Jaqueline. ARAÚJO, Thayana. **Mulher de 86 anos é resgatada após 72 anos de trabalho em condições análogas à escravidão**. CNN Brasil, 2022. Disponível em:<<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulher-de-86-anos-e-resgatada-apos-72-anos-de-trabalho-em-condicoes-analogas-a-escravidao/>> Acesso em 20 outubro de 2023.

G1, Globo. **Atualizado para 82 números de resgatados em situação semelhante à escravidão em lavouras de arroz no RS**. 2023. Disponível em:< <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2023/03/12/atualizado-para-81-numero-de-resgatados-em-situacao-semelhante-a-escravidao-em-lavouras-de-arroz-no-rs.ghtml>> Acesso em 31 de outubro de 2023.

G1, Globo. **PF prende quadrilha que mantinha paraguaio em situação análoga à escravidão em fábricas clandestinas de cigarro**. 2023. Disponível em:< <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2023/11/14/pf-prende-quadrilha-que-mantinha-paraguaio-em-situacao-analog-a-escravidao-em-fabricas-clandestinas-de-cigarro.ghtml>> Acesso em 30 de outubro de 2023.

GABLER, Louise. *A Secretaria de Estado dos Negócios da Agricultura, Comércio e Obras Públicas e a modernização do Império (1860-1891)*. Rio de Janeiro: Arquivo Nacional, 2012. Cadernos MAPA n. 4. Rio de Janeiro: Arquivo Nacional, 2012. Disponível em: <<https://goo.gl/Hz6ddk>> Disponível em:< Acesso em 05 de abril 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <file:///C:/Users/Biblioteca/Downloads/GIL-%202002-%20Como%20Elaborar%20Projeto%20de%20Pesquisa.pdf> Acesso em 20 abril 2023.

GIRARDI, Eduardo Paulon. **Mapeamento do trabalho escravo contemporâneo no Brasil: dinâmicas recentes**. OpenEdition Journals. 2019. Disponível em: <https://journals.openedition.org/espacoeconomia/804?source=post_page-----4320297c8ebb-----&lang=en> Acesso em 20 outubro 2023.

GOLDSCHIMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos Direitos Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2009.

GOV.BR, Ministério do Trabalho e Emprego. **Ministério do Trabalho e Emprego lança campanha de combate ao trabalho análogo à escravidão**. 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/junho/ministerio-do-trabalho-e-emprego-lanca-campanha-de-combate-ao-trabalho-analogo-a-escravidao>> Acesso em 05 de novembro de 2023.

GOV.BR. **Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo**. Ministério do Trabalho e Previdência, 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/areas-de-atuacao/combate-ao-trabalho-escravo-e-analogo-ao-de-escravo>> Acesso em 15 outubro de 2023.

JUNQUEIRA, Diogo. **Orçamento despenca com Bolsonaro, e falta de dinheiro paralisa fiscalização do trabalho em MG**. Repórter Brasil, 2022. Minas Gerais. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2022/10/orcamento-despenca-com-bolsonaro-e-falta-de-dinheiro-paralisa-fiscalizacao-do-trabalho-em-mg/>> Acesso em 30 abril 2023.

LIMA, Kelvin. **Operação resgatou em agosto 532 trabalhadores em situação análoga à escravidão**. G1 Globo, 2023. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/2023/09/05/operacao-resgatou-em-agosto-532-trabalhadores-em-situacao-analog-a-escravidao-informa-ministerio.ghtml>> Acesso em 15 novembro de 2023.

MALHEIRO, Perdigão. **A Escravidão no Brasil, 1866**. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4419752/mod_resource/content/1/PERDIG%C3%83O%20MALHEIROS.%20A%20escravid%C3%A3o%20no%20Brasil%20Arquivo.pdf> Acesso em 25 outubro 2023.

MELTZER, Milton. **História ilustrada da escravidão**. São Paulo: Ediouro, 2004.

MOREIRA, 2018. ARAÚJO, Carlos Eduardo Moreira. Fim do tráfico. In.: SCHWARCZ, Lilia Moritz e GOMES, Flávio (orgs.). **Dicionário da escravidão e liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

OIM, **Organização Internacional de Migração**. ONU OIM Brasil, 2022. Disponível em: <<https://brazil.iom.int/pt-br/news/50-milhoes-de-pessoas-vivem-em-condicao-de-escravidao-moderna-no-mundo>> Acesso em 10 novembro de 2023.

OIT, **Organização Internacional do Trabalho**. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_855426/lang--pt/index.htm>. Acesso em 10 setembro de 2023.

PEREIRA, Alan Ricardo Duarte. **Teoria da História do Brasil: A produção historiográfica do Brazilianista Thomas Elliot Skidmore**, 2014. Universidade Federal de Goiás. Goiás. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/108/o/TEORIA_DA_HIST%C3%93RIA_DO_BRASIL.pdf> Acesso em 10 novembro 2023.

PINHO, Luana Cavalcante. BEZERRA, Marília Sarmiento. **Direitos Trabalhistas no Brasil: uma aproximação crítica**. II Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Políticas Sociais Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/180026/101_00256.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em 20 setembro de 2023.

SALATI, Paula. **Brasil resgatou 918 vítimas de trabalho escravo em 2023, recorde para um 1º trimestre em 15 anos**. Globo.com. São Paulo 2023. Disponível em:

<<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/03/21/brasil-resgatou-918-vitimas-de-trabalho-escravo-em-2023-recorde-para-um-1o-trimestre-em-15-anos.ghtml>> Acesso em 15 maio 2023.

SAYONARA, Moreno. **Especialistas apontam relação entre flexibilização e trabalho escravo.** Agencia Brasil, 2023. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/geral/audio/2023-05/especialistas-apontam-relacao-entre-flexibilizacao-e-trabalho-escravo>> Acesso 02 de novembro de 2023.

SCHWARTZ, Lilia. **Dicionário da Escravidão**, 2018. Disponível em: <https://contrapoder.net/wp-content/uploads/2020/04/SCHWARCZ_-_GOMES-2018.-Dicion%C3%A1rio-da-escravid%C3%A3o-e-liberdade.pdf> Acesso em 10 novembro 2023.

SENZALA, 2023. **Dicionário Online**. Disponível em: < <https://www.dicio.com.br/senzala/>> Acesso em 10 de agosto de 2023.

SILVA, Alberto da Costa e. **A manilha e o libambo. A escravidão na África de 1500 a 1700**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira/Ed. UFRJ, 2003.

VEIGA, Edson. **Casos notórios de trabalho análogo à escravidão no Brasil**. 2023. Disponível em: < <https://www.dw.com/pt-br/casos-not%C3%B3rios-de-trabalho-an%C3%A1logo-%C3%A0-escravid%C3%A3o-no-brasil/a-64860904>> Acesso em 01 agosto de 2023.

WEDDERBURN, Carlos Moore. **O racismo através da história. Da antiguidade à modernidade**. Copyright, 2007.

UMA ANÁLISE GLOBAL ACERCA DO AVANÇO TECNOLÓGICO NA SUBSTITUIÇÃO DA MÃO DE OBRA HUMANA E OS SEUS REFLEXOS TRABALHISTAS

Thyago Brito de Mello¹

Magno Silva Ferreira²

Sumário: Introdução; 1. O trabalho no contexto histórico mundial e brasileiro; 1.1. Substituição do trabalho escravo pela mão de obra livre; 1.2. Criação e desenvolvimento das leis trabalhistas no cenário mundial; 1.3. Garantias constitucionais previstas para o trabalhador brasileiro; 2. Transformações das relações de trabalho ao longo dos anos; 2.1. Análise das novas possibilidades de trabalho a partir da utilização da tecnologia; 3. Crescimento da produção por meio do uso tecnológico; 4. Impactos dos sistemas automatizados nas relações trabalhistas; 4.1. Alta produtividade e baixo custo de produção nos sistemas automatizados; 4.2. Crescimento constante do desemprego em decorrência da baixa demanda de mão de obra humana; 4.3. Possível precarização do trabalho a partir da utilização das novas tecnologias de automação; 5. Necessidade de qualificação constante dos trabalhadores do século XXI para se manterem no mercado de trabalho; 5.1. Criação de novas possibilidades de trabalho e reinvenção de antigas atividades a partir da utilização das novas tecnologias; Conclusão; Referências Bibliográficas.

RESUMO: O desenvolvimento tecnológico em sociedade, desde o início da história do trabalho até os dias atuais, afeta diretamente o mercado de trabalho e, consequentemente, reflete nas relações trabalhistas. A tecnologia proporciona vantagens, como produtividade, lucratividade etc., porém, traz uma gama de consequências significativas, como o desemprego, informalidade do trabalho e precariedade, levando os profissionais a optarem por trabalhos remunerados que não possuam vínculo empregatício para a sua mera subsistência.

¹ Mestre em Sociologia Política com ênfase em Sociologia do Trabalho pela Universidade Vila Velha – ES (UVV-ES), Especialista em Direito Processual pela UNAMA, MBA em Educação Híbrida – Gestão de Aprendizagem pela Uniamérica Centro Universitário, Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do Centro Universitário Salesiano - UniSales. Advogado corporativo. E-mail: tbm.adv@gmail.com.

² Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Salesiano - UniSales. E-mail: magnosilva97@hotmail.com.

Essa transformação abrupta da tecnologia causa a necessidade de alta demanda por profissionais com habilidades e bem qualificados, onde os trabalhadores precisam de atualizarem tão rápido quanto o desenvolvimento da tecnologia. Com o desenvolvimento tecnológico, o homem, que antes era a ferramenta, com sua mente e mãos, hoje se torna um controlador de máquinas e softwares.

Palavras-chave: tecnologia; mão de obra; desemprego.

INTRODUÇÃO

Sob a visão sociológica, a tecnologia nos proporciona diversas vantagens em relação ao nosso relacionamento, comunicação, produtividade, locomoção e entre outras coisas, porém, como tudo o que evolui pode trazer um desenvolvimento, também pode acarretar uma série de outras consequências significativas.

Desde a descoberta do Brasil no ano de 1500 pelos portugueses, o trabalho foi desenvolvido com o intuito de se extrair materiais e obra prima para abastecer Portugal, que era uma potência econômica na época, mas pela falta de mão de obra, visto que a descoberta necessitava de expedições de alto custo, o que se deu foi a utilização do escambo para se aproveitar do trabalho realizado pelos indígenas habitantes da região descoberta.

Verifica-se desde então, a desvalorização da mão de obra em relação ao resultado do trabalho pela forma como tanto indígena, quanto negros, foram “coisificados”, tratados como objetos sem direitos sociais, proteção, garantias e liberdade. Esses resquícios foram discutidos durante séculos depois, até que enfim, adquiridos direitos trabalhistas que visam proporcionar uma qualidade da mão de obra no trabalho, como uma forma de não só organizar o modo de produzir, mas também a proteção da parte mais importante da relação de trabalho: o trabalhador.

O desenvolvimento tecnológico veio para proporcionar um aumento na produção industrial e também na qualidade desses produtos, onde o homem, que antes era a ferramenta, com sua mente, mãos e braços, hoje se torna um controlador de máquinas e softwares, transferindo suas ideias a uma tecnologia capaz de fazer rápido e em larga escala o que antes demoraria meses ou anos para ser feito. Com isso, o desemprego e a extinção de algumas profissões acabam sendo a consequência social mais vista na sociedade é algo que poderá crescer a cada ano.

1 O TRABALHO NO CONTEXTO HISTÓRICO MUNDIAL E BRASILEIRO

A subsistência de cada um gira em torno da busca pelo conforto e suprir as necessidades básicas e para a sobrevivência de dia após dia. No nosso mundo tecnológico, o consumo cresce cada vez mais, causando um tipo de visão ideal de vida mais criteriosa em relação aos bens materiais a serem comprados. Tudo isso só é possível através da atividade laboral para que se adquira um salário, que seja suficiente para a compra desses bens e

serviços, gerando renda, riqueza, lucros e também mais oportunidade de trabalho.

As atividades laborais passaram por várias transformações ao longo do tempo, e se desenvolveram de diferentes formas. Na Europa, o capitalismo comercial se expandiu diante da disputa crucial entre Portugal e Espanha, que dominavam as expedições marítimas da época, onde realizavam ocupações em territórios recém descobertos, as chamadas “colônias de exploração” para o acúmulo de capital em terras americanas. Essa exploração tinha o objetivo de abastecer as metrópoles e aumentar o lucro dos investimentos nas colonizações (ROSA, 2002).

É possível observar que cada país possui diferentes ideais e culturas, sobretudo valores sociais e morais pertinentes e que nasceram ao longo do tempo, e com isso, influenciaram diretamente na maneira de se enxergar o uso do ser humano nas atividades do trabalho. Esses valores foram se modificando ao passar do tempo e transformaram diretamente a ideia de mudança também no trabalho, ao passar de ideia positiva da escravidão até a conscientização do bem-estar social em prol de fornecer valores morais para o crescimento saudável da economia no mundo. Uma economia que cresce respeitando a liberdade social, moral e dignidade dos trabalhadores como mão de obra e como humanos.

1.1 SUSBTITUIÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO PELA MÃO DE OBRA LIVRE

Ao levar-se em consideração que há alguns séculos o que levava o uso do trabalho escravo era a falta de noção de dignidade da pessoa humana e desvalorização do bem-estar humano e do trabalho, algumas sociedades encaravam essa prática como algo natural do cotidiano. Havia uma ideia de distinção entre pessoas, raças e status social, onde os escravizados eram vistos como propriedade, que eram vendidos e comprados livremente com o intuito de produzir capital, abastecerem a colônia, aumentarem cada vez mais a sua economia, até suas forças se esgotarem. A prática da escravidão era tão normalizada que fazia parte da cultura do país, gerando discriminação e preconceito até os dias atuais.

Diante do contexto histórico do uso da escravidão nos procedimentos de trabalho, outras formas de buscar lucro foram descobertas. Na América colonial espanhola, houve descobrimento e crescimento da mineração no final do século XVI, onde o trabalho começou a ser desempenhado através de contratos estabelecendo um pagamento (salário), que foi um tipo de trabalho assalariado. Mesmo assim, os tipos de trabalho escravo ainda eram utilizados em alguns lugares. Conforme diz Bakewell:

“[...] o trabalho assalariado tornou-se a norma, sobretudo na Nova Espanha, onde o crescimento da mineração, a partir do final do século XVII, gerou tal demanda de trabalhadores especializados que, no final do século XVIII, os gastos com mão de obra compreendiam quase três quartos dos custos totais de algumas empresas” (BAKEWELL, 2008, p. 124).

Como a história do trabalho no Brasil mostra, a atividade laboral iniciou-se primeiro com o escambo, e em seguida, a escravização dos indígenas, e tempos depois houve a escravização de africanos. Em meados do século XIX, houve no país um período de conversão dessa atividade, substituindo o trabalho do negro escravizado pela mão de obra livre exercida pelo imigrante branco, iniciando no Brasil, a formação de um mercado de trabalho livre, onde por exemplo, a cafeeira era integralmente baseada em trabalho escravo, que posteriormente veio a ser substituído por trabalhadores assalariados (CAIO PRADO, 1961).

Segundo Martins (1979), o ponto forte dessa transição se deu pela forma como os trabalhadores eram vistos, de um jeito mais humanizado, visto que os negros eram tratados como “coisa”, perdendo seu valor pela sua objetificação, enquanto os imigrantes eram trabalhadores assalariados, onde ocorreu o desaparecimento do negro dos fatos históricos pela substituição ter sido encarada radicalmente, onde a abolição foi guiada pela substituição do trabalhador, dando ênfase não só no resultado do trabalho, mas na troca do trabalhador em si. Nos anos que sucederam a abolição, em uma sociedade marcada por um passado com a moral, cultura e sociedade corrompida, o negro sofreu muita dificuldade em se adaptar ao novo modo de trabalho. A migração do negro para as áreas urbanas em busca de novas oportunidades iniciou, tornando mais da metade da população de homens e mulheres negros, porém, o centro urbano formado por burgueses com pensamentos mercantis, esperavam a volta da prosperidade econômica no imigrante europeu, pela grande imigração no final do século XIX e início do século XX (FLORESTAN, 1978).

Mesmo recém libertos, a tão sonhada liberdade ainda não estava muito bem estabelecida pelos problemas estruturais da sociedade. Os negros, agora livres, não tinham interesse em se submeter aos trabalhos braçais desonrosos que os faziam lembrar de seu terrível passado recente, e em contrapartida, os senhores se recusavam a manter uma relação de homens livres com os ex-escravos. A mão de obra do imigrante europeu se tornou uma alternativa para o trabalho, se tornando então uma preferência, por considerarem mais habituados aos trabalhos livres, por demonstrarem uma certa responsabilidade em relação às

cláusulas contratuais e por demonstrarem capacidade técnica pela influência do modo de produção capitalista presente na Europa.

Ao se negarem a se submeter ao novo regime de trabalho estabelecido no país, a figura do negro como indivíduos irresponsáveis e marginalizados passou a ser difundida, e sem o auxílio do Estado para uma inclusão dos ex-escravos na sociedade, encontraram-se completamente sozinhos e vítimas de preconceito (FLORESTAN, 1978).

Essa situação por muitos anos desencadeou uma visão social que distinguia ambos os tipos de trabalhos como uma luta entre os ex-escravos e imigrantes. Percebe-se que ao ser abolido o uso do trabalho escravo de forma geral, as sociedades passaram a reconhecer, através de ideais mais humanizados, o valor da igualdade e liberdade individual, estabelecendo uma base mais justa para o desenvolvimento humano e também no trabalho. Essa transição também impulsionou o crescimento econômico, visto que os trabalhadores livres tinham mais incentivos e motivações para produzir e trabalhar.

1.2 CRIAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DAS LEIS TRABALHISTAS NO CENÁRIO MUNDIAL

Aos acontecimentos envolvendo os ideais e movimentos em prol de reivindicação de direitos inerentes dos indivíduos e trabalhadores, que perduraram por muito tempo, houve a necessidade de se olhar com mais cuidado as condições de trabalho presentes na época, envolvendo as condições desfavoráveis de trabalho enfrentadas pelos trabalhadores e a pouca noção de proteção aos direitos. Com o aumento da indústria no mundo, não só as condições de trabalho, mas as jornadas enfrentadas por eles eram totalmente desumanas, perigosas e mal remuneradas, tornando a atividade laboral incapacitante, cruel, e por muitas vezes mortal.

Durante séculos de escravidão no país, que detinha uma ideia de trabalho absolutamente fundada em exploração total dos trabalhadores pelo senhor, nada se via ou imaginava sobre legislação social e direitos trabalhistas. Com a outorga da primeira constituição no Brasil em 1824, não estava presente nenhum resquício sobre o assunto, com ênfase apenas em direitos políticos e civis, e a completa ausência de direitos sociais. O que não foi diferente com a segunda constituição, promulgada em 1891, que mesmo após a abolição da escravidão no país e vivendo já em um sistema político republicano, não foi apresentado direitos sociais em um contexto social diferente, mas sem os ideais capitalistas, a economia brasileira não se transformava como era o caso da Europa Ocidental após a

Revolução Industrial (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006).

Com a grande chegada dos imigrantes vindos da Europa no país, onde havia ideias mais avançadas sobre leis trabalhistas, deu-se início às primeiras promulgações das legislações trabalhistas, como o Decreto nº 979 em 1903, que garantia aos trabalhadores da agricultura e das empresas rurais o direito de se organizarem em sindicatos; o Decreto nº 1.637 de 1907, que garantia a sindicalização aos trabalhadores urbanos; a Lei Adolpho Gordo (Decreto nº 1641/1907), que legalizou a expulsão de estrangeiros envolvidos em protestos trabalhistas; uma lei de proteção a acidentados no trabalho em 1919; e normas para a instituição das caixas de pensão destinadas aos ferroviários no ano de 1923.

Durante os anos, as atividades laborais começaram a sofrer conflitos, por se tratar da relação entre trabalhadores e elite, o que culminou em uma greve geral de oito dias em São Paulo, em junho de 1917, em prol de reivindicações trabalhistas. Segundo Maringoni (2013), depois desse fato, recorrendo a melhores condições trabalhistas, houve diversas outras manifestações que culminaram em uma crise econômica, e juntamente com a quebra da bolsa de Nova York, piorou ainda mais. Assim, diante da crise econômica e política, com o presidente da república Washington Luís sendo deposto pelos ministros militares, veio a Revolução de 1930, com Getúlio Vargas assumindo o poder.

Com prioridade em restaurar a economia cafeeira e a estrutura trabalho, Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e em seguida, promulga o Decreto nº 19.770 de 1931, tornando órgãos colaboradores do Estado as organizações sindicais dos empresários e trabalhadores; garantia de férias anuais aos trabalhadores de bancos e comércio em 1933; estipulação do salário mínimo nacional em 1940 e a criação da Justiça do Trabalho em 1941. E com a reunião de todas as leis presentes no país, como forma de sistematizá-las, veio a aprovação do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), (GARCIA, 2013).

Foi por meio da CLT que o desenvolvimento da infraestrutura do país aconteceu, surgindo a criação do Conselho Nacional do Petróleo em 1938, a Companhia Siderúrgica Nacional em 1941, a Companhia Vale do Rio Doce em 1943 e a Companhia Hidrelétrica do São Francisco em 1945 no processo de industrialização, onde cada vez mais a presença do proletariado na luta por seus direitos fomentou os movimentos sociais. Isso provocou a necessidade de se olhar para a importância dos direitos sociais por parte do governo, que deveria administrar a atividade trabalhista, proteção do trabalhador e a harmonia entre capital e trabalho (MORAES, 2009).

É de se observar que a luta e as modificações culturais e sociais foram importantes para a criação das primeiras leis trabalhistas e foram responsáveis por dar início a lutas para buscar novos direitos inerentes à vida humana e ao trabalho, visto que hoje graças a toda essa luta, hoje possuímos direitos invioláveis e garantidos constitucionalmente que não podem ser modificados, mas acrescidos.

1.3 GARANTIAS CONSTITUCIONAIS PREVISTAS PARA O TRABALHADOR BRASILEIRO

No Brasil, a luta pelos direitos dos trabalhadores foi um marco para o país. Um momento histórico que gerou uma mudança drástica na forma de se enxergar os valores e princípios necessários para o crescimento econômico dos trabalhadores, sem ferir a sua dignidade e honra.

Na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estão presentes uma série de garantias fundamentais do trabalhador, como forma de proteção. Em seu artigo primeiro, inicia-se o preceito de ordem fundamental do Estado Democrático de Direito, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, pautando-se na ideia de uma sociedade baseada na liberdade, dignidade e na democracia.

Tal princípio como base dos direitos fundamentais proporciona o entendimento da importância do indivíduo, assim, em seu artigo 6º, mostra que são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados. Esses direitos aparecem como sendo cláusulas pétreas da Constituição, que não será objeto de deliberação a proposta de abolir, sendo assim, são direitos livres de reforma, podendo ser modificados apenas para melhor, por emenda constitucional (IVO DANTAS, 1995).

Também outros direitos fundamentais garantidos, como a impossibilidade de se derrogar lei por acordo individual ou coletivo, salvo exceções presentes na Carta, como o caso da jornada de trabalho; e a unicidade sindical, salário mínimo e assistência sindical, conforme artigos 7º e 8º da Constituição.

Segundo as Organização internacional do Trabalho (OIT, 2006), o Estado tem o dever de não só assegurar o direito ao trabalho aos seus cidadãos, como também ao trabalho decente, dentro dos direitos fundamentais garantidos, como a liberdade laboral, vedação do trabalho forçado, direito ao não trabalho das crianças, proibição do trabalho infantil, boas

condições de trabalho seguindo a proteção contra doenças, acidentes, gravidez e velhice como atributos e resultando em um trabalho com dignidade aos trabalhadores que dependem dele.

Mostra-se importante a observação de todos esses direitos fundamentais para que todos possam ter a liberdade de exercerem qualquer atividade de trabalho que escolher, e tendo sua saúde, bem-estar, direitos e condições justas, independentemente de qualquer função ou profissão, com remuneração proporcional, justa e necessária para o seu sustento e sua liberdade de exercer também a proteção dos seus interesses.

2 TRANSFORMAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO AO LONGO DOS ANOS

A partir da Revolução Industrial, no século XVIII, a produção e a urbanização tiveram um grande avanço, principalmente na Inglaterra, onde a industrialização alimentou ainda mais sua economia que já era gigantesca. As indústrias ocuparam o lugar das manufaturas e do trabalho artesanal, criando mais produtos e aumentando o consumismo. Por volta do século XIX, tudo se tornou mais dinâmico, não só a produção industrial, mas a comunicação e o transporte, tornando o deslocamento de matéria-prima mais eficaz.

Do século XX até hoje, verifica-se que o desenvolvimento proporcionou uma facilidade de acesso a todo tipo de tecnologia, comunicação instantânea e à distância, computadores, softwares e IAs (Inteligências Artificiais). Desde aquela época até o presente momento, o trabalho passou de uma mão de obra artesanal para uma forma de trabalho mecanizada, e que atualmente, pode-se ver softwares que controlam linhas de produção em indústrias e mecatrônica na montagem de automóveis, pondo a classe trabalhadora em um certo risco.

Uma modalidade de trabalho muito utilizada atualmente, tendo um aumento significativo na época da pandemia da COVID-19, o trabalho remoto ou *home office*, onde os trabalhadores desempenham suas atividades laborais, que antes seriam exercidas na empresa, e com isso, há uma espera de aumento de desempenho e da adesão desta modalidade pelas empresas.

Semelhantemente ao trabalho totalmente remoto, o trabalho híbrido segue a mesma ideia de vantagens, mas se adequando às atividades intercalando em trabalho remoto e trabalho presencial em determinados dias. Essa flexibilização encontrou-se mais presente com a pós-pandemia, onde o mercado voltava aos poucos com a rotina de trabalhos presenciais.

Porém, algumas empresas viram-se beneficiadas com a redução de custos e os trabalhadores se agradaram da possibilidade de intercalar entre as duas formas de trabalho, sendo assim, aderiram cada vez mais ao sistema híbrido de trabalho (FOWELL, 2022).

Outra possibilidade crescente no Brasil é a contratação via MEI (Microempreendedor Individual), que se dá por uma forma mais flexível de contratação, chamadas de formas atípicas de contratação. Essa forma cresceu e continua crescendo diante das necessidades do mercado de trabalho e da possibilidade de uma contratação assalariada que não entre em uma forma irregular (CARELLI, 2010).

Esses contratos atípicos não apresentam reconhecimento legal trabalhista, ou seja, contratar profissionais como Pessoa Jurídica (PJ) não incidindo direito trabalhistas, havendo poucas obrigações contratuais em relação a encargos sociais se comparados ao contrato típico.

Essa modalidade de contratação é denominada de “pejotização”, e é caracterizada pela contratação de uma pessoa física mediante a construção de uma pessoa jurídica para que seja efetivada na contratação, que pode ser tanto uma firma individual ou sociedade empresária, para a prestação de serviços de natureza personalíssima, de contratação regulamentada pelo Direito Civil, e não pelo Direito do Trabalho (RAMOS FILHO, 2012).

Observa-se que na medida em que as modalidades de trabalho evoluem, os profissionais precisam se adaptar a tais mudanças. Mudanças essas que podem beneficiar de alguma forma, mas dificultar outras, como é o caso da livre atividade dos *apps* de entrega e o MEI.

2.1 ANÁLISE DAS NOVAS POSSIBILIDADES DE TRABALHO A PARTIR DA UTILIZAÇÃO DA TECNOLOGIA

Com o aumento e a facilidade do acesso à tecnologia, internet e ferramentas digitais, possibilitou novas formas de trabalho no Brasil e no mundo, muito além das mais comuns que já se conhece. Como é o caso de alguns aplicativos de entrega de alimentos, como iFood, Uber Eats, Rappi; e de transportes de passageiros, como a Uber e 99, são exemplos de novas modalidades de se trabalhar atualmente, para aqueles que não querem a forma tradicional de trabalho de carteira assinada (CLT). Essas plataformas disponibilizam trabalhos mediante cadastro no aplicativo, podendo trabalhar com entregas e transportes conforme a disponibilidade do usuário, como profissionais independentes.

As empresas criadoras dos aplicativos se posicionam como uma espécie de

mediadora entre os consumidores que comprem através do *app* e os entregadores disponíveis para realizar a entrega da compra. Essas plataformas digitais não estabelecem vínculo empregatício com os entregadores, se isentando de direitos trabalhistas, pois cada empresa determina um termo de uso e serviços voltando os trabalhadores aos interesses da plataforma, modificando tais termos de acordo com suas necessidades, podendo encerrar o cadastro de quem infringir as normas (VAN DOORN, 2017).

Como essa modalidade gira em torno de adesão voluntária, os trabalhadores ficam em uma relação de dependência da empresa, vendo-se envolvido em uma necessidade de aderir aos termos dela e aceitá-los conforme convier à vontade da plataforma. Em compensação, algumas plataformas oferecem acréscimos nos pagamentos aos trabalhadores que apresentarem grandes desempenhos, de acordo com seu aumento de performance, como forma de recompensa pelo esforço e tempo investidos na plataforma (CASILLI, 2019).

O trabalho nas plataformas digitais chega no Brasil diante de um ambiente economicamente crítico e fragilizado e socialmente favorável e grande porcentagem de trabalhos informais, para que essa modalidade cresça, tornando assim uma forma de flexibilização das leis trabalhistas, alto nível de desemprego e desigualdade social e econômica que prejudica a sociedade (ABÍLIO, 2020).

O aumento da migração para essas novas modalidades de trabalho, fugindo do jeito “tradicional” de trabalhar já mostra o reflexo da baixa busca pela mão de obra em determinadas profissões e baixa qualificação profissional em alguns países. Outro aspecto importante a ser observado é a fuga da informalidade, visando buscar uma proteção e segurança econômica para quem está fora do regime CLT, mas ao mesmo tempo quer e precisa de emprego, fazendo com que essas modalidades cresçam cada vez mais por profissionais que estão dispostos a prestar serviços de forma remunerada sem vínculo empregatício.

3 CRESCIMENTO DA PRODUÇÃO POR MEIO DO USO TECNOLÓGICO

Ao longo dos anos, o cenário global passou por diversas mudanças nas áreas trabalhistas e tecnológicas ocasionadas pela migração dos moradores do campo para as cidades e o grande avanço tecnológico, trazendo o desenvolvimento da economia, comércio e a presença de invenções, dando início a Revolução Industrial.

O grande crescimento da Revolução Industrial ocorreu por volta de 1780 na

Inglaterra, e desde então, veio transformando o cenário mundial, pois a eclosão desse desenvolvimento se deu pelo aumento da agricultura, desenvolvimento de estradas e o crescimento da burguesia influenciada pela ruptura com os ideais absolutistas (HOBSBAWM, 2001).

Com cada vez mais existência de fábricas, os trabalhos manuais foram substituídos pelas máquinas, visando os interesses burgueses em gerar cada vez mais acelerar a produção e mais riqueza. Aos poucos, a ideia de trabalho focado no núcleo familiar, tendo o próprio lar como local de trabalho, foi desaparecendo e dando espaço aos fins econômicos dentro das fábricas (BELL, 1977).

Com a produção manual sendo cada vez mais deixada de lado por ser agora ultrapassada, juntamente com o poderoso sistema de produção em grade escala, a economia explodiu e a mão obra humana, que antes era algo pertencente à família, agora passou a ser comprada, passando a influenciar o homem a sair do seu meio familiar rural e buscar emprego nas fábricas dentro das cidades procurando estabilidade financeira que o capitalismo tanto prometia, já que a mudança econômica se tornou resultado da invenção humana (BOMENY, 2013).

Nos dias atuais, pode-se ver os impactos da alta produção por meios tecnológicos diante dos estudos mais recentes do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), que mostra uma estimativa de substituição da mão de obra humana em cerca de 35 milhões até o ano de 2050 pelo desenvolvimento da automação. Isso considera um cenário dentro dos próximos 30 anos onde o desemprego aumentará em decorrência da falta de preparo técnico dos trabalhadores diante do aumento abrupto do uso da tecnologia.

A pesquisa ainda cita que as áreas menos afetadas pela automação, como as que possuem demanda humana, que são: criatividade, empreendedorismo, análise e cuidado humano, possuem menos riscos de serem extintas e produzirem uma onda de desemprego.

Nesse caso, profissões onde a tomada de decisões humanizadas é fundamental, permanecerão por um longo tempo no mercado de trabalho, enquanto outras profissões serão criadas e desenvolvidas a partir da automação (IPEA, 2019).

Diante de todas essas mudanças trabalhistas e sociais, de um lado desfrutando de suas vantagens e por outro lado sofrendo com suas consequências, a tecnologia encontra-se em todas as camadas da sociedade e ainda permanece em constante transformação e renovação diariamente, o que acaba se tornando completamente necessária para uma evolução social decorrente do seu uso no meio social em busca de suprir as demandas cada vez mais

complexas da população (BENAKOUCHE, 1999).

Pode-se analisar que com a chegada do uso da tecnologia, a produção e prestação de serviços foi modificada de forma rápida, onde o trabalhador passou a não utilizar as suas próprias mãos para o trabalho e a usar mais sua mente para fabricar, manejar e se adaptar às novas ferramentas de trabalho. Em contrapartida, vê-se que a procura dessa mão de obra especializada mudou de lado, pois o que antes era procurado para fazer, agora procura-se profissionais capacitados para manusear e consertar máquinas, softwares, computadores e IAs, e na escassez dessa mão de obra especializada, acarretará o aumento do desemprego.

4 IMPACTOS DOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Os significativos impactos causados pelos sistemas automatizados podem ser observados no mercado de trabalho em relação ao emprego, às habilidades que estão sendo exigidas, às condições de trabalho e modo de o desenvolver, relações entre os empregados com seus empregadores e no serviço desenvolvido (relações trabalhistas). Com a automação, há a substituição de tarefas repetitivas e manuais, com isso, os empregos que dependiam desse tipo de atividade deixa de precisar da mão de obra humana, e com isso, está perdendo seu valor de atuação.

Com o surgimento das empresas e seu desenvolvimento, a tecnologia começou a fazer parte dessa evolução, ficando cada vez mais presente e necessária para tal. Passando-se o tempo, as estratégias para o aumento da produção precisaram sofrer mudanças também, onde foi aberto espaço para a Inteligência Artificial. Mesmo não sendo algo novo, tendo sua origem durante a Segunda Guerra Mundial onde foram criadas máquinas que pensassem e agissem como os seres humanos. (DESORDI, 2020).

Esse aprendizado feito pela IA também está presente em produtos comercializados, como smartphones, computadores, tablets, notebooks e jogos eletrônicos, e em serviços, como *internet banking* fornecidos pelos bancos, *chatbots* e assistentes virtuais, que através disso, as empresas conseguem se destacar no mercado e em seus setores, mantendo-o cada vez mais competitivo, visto que cada empresa precisa de adaptar às novas tecnologias e melhorar a qualidade de seus serviços, caso contrário estariam em risco de deixar de existirem por falta de capacidades técnicas de se manterem no mundo corporativo (SANTOS et al.2018).

Para Klaus Schwab (2018), esse grande desenvolvimento tecnológico, que envolve inteligências artificiais, robótica, computadores e softwares, é conhecido como Indústria 4.0, ou Quarta Revolução Industrial, que foi responsável pela construção de um mundo onde os sistemas virtuais e físicos vivem em harmonia para que haja uma flexibilização como um todo no conceito de fabricação.

As vantagens da Quarta Revolução Industrial se destacam na produtividade e eficiência na qualidade dos sistemas que integralizam maior segurança para os trabalhadores em atividades de alto risco, decisões tomadas através de análise e controle de dados e alta competitividade no mercado consumidor (SCHWAB, 2018).

Pode-se verificar que o aumento do uso de sistemas automatizados proporciona um aumento significativo da produção industrial e de vários outros setores econômicos, como também auxilia na comunicação entre funcionários, colaboradores e empregadores. Nesse ritmo, a automação dos sistemas determina a utilização dessas ferramentas como uma forma de ganhar vantagens na produção em massa de produtos comercializáveis, diminuindo drasticamente o custo da produção dessa massa, que antes era muito elevado para o empregador, visto que, para produzir mais, era necessário contratar mais funcionário, obrigando a pagar salários e direitos trabalhistas. Sendo assim, tarefas manuais feitas por cada funcionário contratado será substituída pelos sistemas automatizados, gerando celeridade na produção e aumento do lucro das empresas.

4.1 ALTA PRODUTIVIDADE E BAIXO CUSTO DE PRODUÇÃO NOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS

Com o aumento da substituição dos profissionais por sistemas automatizados, que podem realizar atividades na indústria, empresa e comércio da forma pré-programada, essa opção mostrou-se mais vantajosa em relação à sua eficiência em produzir em larga escala e ao mesmo tempo, amenizar o custo de toda essa produção, se tornando algo a ser aderido cada vez mais pelas empresas a fim de se manterem competitivas no mercado consumidor.

O uso da automação teve seu início em meados dos anos 20, através de Henry Ford que foi o responsável pela criação da chamada linha de montagem do modelo T, com o intuito de aumentar sua produtividade e ao mesmo tempo, reduzir todos os custos da sua produção e garantir uma segurança para os operadores durante o desenvolvimento de atividades que possuíam alto risco de periculosidade para a integridade física deles. Com o

passar dos anos, o desenvolvimento do setor tecnológico não ficou só na indústria, mas atuando dentro de diversos outros setores, como comércio, administração pública, agronegócio e na medicina (ROSÁRIO, 2009).

Porém, em relação à procura de menores custos de produção e aumento dela, destaca Calixto Salomão Filho (2010), que tal implementação tecnológica nos meios de produção, gerará como consequência o desemprego (devido a substituição total do funcionário) e o subemprego, que se mostra como a precarização da função até então feita integralmente por humanos e seguindo direitos e regras, agora sendo uma espécie de função parcial.

Desse modo, enquanto a automação impulsiona a eficiência e o conforto nas atividades industriais, é necessário também enfrentar os desafios sociais e trabalhistas associados a ela. Encontrar equilíbrio entre os benefícios da automação e a preservação do emprego e dos direitos trabalhistas torna-se crucial para construir um futuro concreto e inclusivo.

4.2 CRESCIMENTO CONSTANTE DO DESEMPREGO EM DECORRÊNCIA DA BAIXA DEMANDA DE MÃO DE OBRA HUMANA

Para o sistema de uma empresa ser caracterizado como automatizado, é preciso que as tarefas sejam realizadas sem muita intervenção humana, ou tendo seu trabalho minimamente feito por humanos, usando na maior parte do tempo e na maioria das tarefas, equipamentos que funcionam sozinhos e controlam todas as funções estabelecidas anteriormente, através de comandos e instruções.

Dessa forma, há de se entender que a produção aqui será cooperativa entre mão de obra humana interagindo com máquinas e robôs. A ideia é que humanos sejam substituídos tanto em tarefas manuais repetitivas quanto em outras que apresentem risco lesões, doenças e risco de vida para o trabalhador (SACOMANO; LIMA, 2018).

No Brasil, por exemplo, o setor industrial, se comparado com outros países, encontra-se bastante atrasado em relação ao desenvolvimento tecnológico, apresentando uma substituição lenta de mão de obra humana por sistemas de automação, mantendo grande parte de sua forma tradicional de trabalho, segundo uma pesquisa da CNI (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA) (2016), para que essa aceleração aconteça no Brasil, é preciso um investimento em massa de infraestruturas digitais em cada setor nacional e

incentivo educacional para treinar o conhecimento de profissionais no trabalho.

Ao ser constatado a vantagem de haver a possibilidade de se poupar os trabalhadores de atividades lesivas e mortais em decorrência de se trocar a mão de obra humana por robôs, ferramentas digitais e etc., a substituição da mão de obra humana se sobressaindo das demais desvantagens, sendo ignorado completamente a sua baixa adesão e procura para dar lugar à adesão das tecnologias como um todo, ocasionando assim o enfraquecimento da mão de obra humana e o constante crescimento do desemprego.

4.3 POSSÍVEL PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO A PARTIR DA UTILIZAÇÃO DAS NOVAS TECNOLOGIAS DE AUTOMATIZAÇÃO

Tanto a baixa procura de mão de obra humana, quanto a maior exigência de qualificação profissional provocam alta taxa de desemprego, sendo que aquelas profissões que ainda precisam de pessoas se salvam. Porém, com a automação e uso tecnológico, as plataformas digitais servem como um intermediário entre o empregado e consumidor final, mas sem formar vínculo tradicional de trabalho, ou vínculo empregatício.

Com a Reforma Trabalhista em 2017, houve a possibilidade de maior flexibilização nos setores trabalhistas, que podem precarizar a mão de obra, retirar direitos dos trabalhadores, aumentar a terceirização de alguns setores e aumentar o desemprego dessas áreas. Não só no Brasil, mas Segundo David Harvey (2011), em outros países, os trabalhadores estão sofrendo com essa flexibilização do trabalho, visto que os direitos trabalhistas estão sendo retirados como uma forma de esquivar de crises econômicas, mas que na América Latina, onde há maiores condições precárias de trabalho, os impactos são ainda piores.

Essa flexibilização seguido de retirada de vários direitos trabalhistas e precarização do trabalho como um todo, é resultado de uma implantação de modelos inovadores de trabalho se utilizando de tecnologia para tal, se tornando uma espécie de “uberização” do trabalho, onde há relação de trabalho entre o funcionário e a plataforma digital, rompendo com as relações tradicionais e o vínculo empresa/empregado, fazendo com que o empregado crie seu próprio horário, própria renda e seja dono do seu próprio negócio (ANTUNES, 2019).

Dentro do direito do trabalho, só é considerado empregado a pessoa que desempenha a função sendo pessoa natural, tendo seus direitos protegidos, como saúde, lazer

e bem-estar, sendo impedidos de ser feito por pessoa jurídica. Quando o indivíduo é instruído a abrir uma empresa para trabalhar, é para que essa condição seja descaracterizada (PEREIRA, 2013). Assim, é notória a “pejotização” com o intuito de driblar os direitos trabalhistas, fazendo com que a precarização aumente consideravelmente entre os colaboradores de plataformas de trabalho, como a Uber e 99, por exemplo.

Assim, observa-se que o advento da tecnologia transformou significativamente os setores trabalhistas no mundo todo, e em cada país haverá suas vantagens e impactos. O Brasil é conhecido como um país de luta por direitos trabalhistas, e apesar de muito criticado por sua Consolidação (CLT), mostra-se importante para os direitos dos trabalhadores, mas com essas novas modalidades de trabalho tomando maior espaço a cada ano, a precarização provocada pelos apps de trabalho e serviços mostra-se um obstáculo para o exercício dos direitos trabalhistas.

5 NECESSIDADE DE QUALIFICAÇÃO CONSTANTE DOS TRABALHADORES DO SÉCULO XXI PARA SE MANTEREM NO MERCADO DE TRABALHO

Com o rápido avanço tecnológico, altas demandas de produção, juntamente do crescimento do desemprego e falta de mão de obra humana, o mercado de trabalho precisa cada vez mais de profissionais capacitados para o mercado de trabalho. As habilidades dos trabalhadores deixaram de ser de tarefas manuais para serem diretamente ligadas ao manejo de máquinas, softwares e IAs. Diante disso, aumenta ainda mais a necessidade de qualificação profissional, ainda mais pelas novas modalidades de trabalho e ferramentas digitais.

A concorrência entre os mercados e a corrida para o crescimento produtivo de produtos e serviços exigem muita mão de obra competente, e esse processo acaba gerando uma elevação das habilidades necessárias para tal. O aumento desse processo acarreta desigualdades sociais e econômicas, gerando uma alta de desemprego, desregulação e precarização do mercado de trabalho, terceirização de atividades e até exclusão de trabalhadores do mercado formal de trabalho, conforme Deluiz (2001).

Países que possuem economias menos desenvolvidas como o Brasil, sofrem mais impactos diante desse crescimento e necessidade das transformações tecnológicas, visto que a competição com países mais desenvolvidos se torna crítica em relação a qualidade de serviços e de mão de obra e também dos produtos produzidos (BULHÕES, 2004).

No estado do Espírito Santo, para promover capacitação profissional e

desenvolvimento econômico e social, o governo capixaba investe em programas com o objetivo de qualificar pessoas em condições de alta vulnerabilidade social que habitem em bairros menos assistidos, visando também a abaixar o índice de criminalidade. Como é o caso do Programa Qualificar ES, através da Secretaria da Ciência, Tecnologia, Inovação, Educação Profissional (SECTI), criado em 2019, que disponibiliza cursos em diversas áreas de conhecimento, sendo Informática e Comunicação, Gestão e Negócios e Produção Industrial os voltados para a área de tecnologia e indústria, com foco em driblar o desemprego e aumento da inserção no mercado de trabalho (QUALIFICAR ES, 2023).

Os Institutos Federais (IF), presentes no Espírito Santo e em vários outros estados do Brasil, são outra forma de se profissionalizar para o mercado de trabalho de forma gratuita. O Instituto Federal do Espírito Santo (IFES), possui cursos em diversas áreas e modalidades, que vão desde curso de qualificação profissional, cursos técnicos, que possibilitam alunos do Ensino Médio a estudarem de forma Integralizada (o aluno conclui o Ensino Fundamental e faz o Ensino Médio e o curso técnico na mesma instituição mediante matrícula única), Concomitante (voltados para alunos que estão cursando o Ensino Médio em outras escolas, realizando no IFES apenas o Ensino Técnico), e outras modalidades afins. Assim, o aluno conclui o Ensino Médio já pronto para o mercado de trabalho em várias áreas, como Automação Industrial, Eletrotécnica, Informática, Manutenção e Suporte em Informática, Mecatrônica e etc. (IFES, 2023).

Assim, é crucial que os trabalhadores se mantenham qualificados e evoluindo em suas habilidades para que continuem no mercado de trabalho, visto que as mudanças tecnológicas evoluem rápido, obrigando os profissionais a acompanharem essa evolução. O governo de modo geral fornece serviços gratuitos de qualificação profissional para os adolescentes e jovens que estão entrando no mercado de trabalho para que a alta demanda de qualificação seja suprida, e adultos que precisam se encaixar nesse cenário desafiador para os profissionais. Com isso, é possível buscarem cursos profissionalizantes e técnicos de forma gratuita e competir no grande mercado de trabalho atual.

5.1 CRIAÇÃO DE NOVAS POSSIBILIDADES DE TRABALHO E REINVENÇÃO DE ANTIGAS ATIVIDADES A PARTIR DA UTILIZAÇÃO DAS NOVAS TECNOLOGIAS

Na medida em que a automação substitui algumas profissões e empregos, ela

também tem o poder de gerar novas oportunidades de emprego que no passado era difícil de se imaginar ter um dia. Geralmente, esses novos empregos giram em torno de atividades relacionadas a manutenção e operação de ferramenta automatizadas, desenvolvimento e engajamento, requerendo dos trabalhadores uma grande mudança em suas habilidades necessárias para a programação e gerenciamento desses sistemas automatizados.

Uma das profissões que mais se destacam no meio tecnológico, sendo uma das mais importante para o empreendedorismo e vendas, é o Marketing digital. Desde então, com a evolução da tecnologia e o surgimento da internet, o marketing tradicional migrou para o mundo digital e se tornou o Marketing Digital que conhecemos hoje. É responsável em descobrir e satisfazer as necessidades do mercado envolvendo diretamente o seu público-alvo. Com isso, o seu poder de venda e comercialização terá maior alcance (GABRIEL, 2010).

Outra profissão muito utilizada nos dias atuais é a de Digital Influencer, onde pessoas se destacam em alguma atividade e, com isso, se tornam conhecidas, se tornando uma celebridade, com poder de ditar tendências e costumes através das mídias sociais, mostrando seu cotidiano para seus fãs e os influenciando a fazer coisas semelhantes, como comprar uma roupa, produto, e etc., algo que era bem mais difícil antes da era da internet (MARTINO, 2014).

O aumento do uso das redes sociais, como *Instagram* e *Youtube*, proporcionou que pessoas comuns se tornassem celebridades digitais, ganhando popularidade e reconhecimento de seus seguidores, mostrando o seu estilo de vida publicamente, publicações e divulgações de produtos de marcas patrocinadoras, divulgando estabelecimentos por permuta (troca recíproca de favores, onde o influencer utiliza o produto ou serviço em troca de divulgação).

É de se observar que uma das ferramentas mais utilizadas há décadas, como o marketing, foi se aperfeiçoando ao longo do tempo e saiu do seu ciclo tradicional e se reinventou no mundo digital, passando de uma mera forma comum de vendas para uma das maiores ferramentas de do século XXI por causa do desenvolvimento tecnológico. Ao mesmo tempo que profissões foram desaparecendo pela automatização, outras simplesmente tiveram que se adaptar e achar seu espaço no mercado de trabalho, o que obrigatoriamente exige dos profissionais que aderirem a essa nova cara da profissão uma mudança total de pensamento e dedicação na qualificação profissional.

CONCLUSÃO

Durante muitas décadas de maus tratos, descaso e desumanização relacionado aos direitos civis, humanos e trabalhistas, onde desencadearam uma série de greves e conflitos para reivindicá-los. Com a mudança dos governos e constituições, influenciadas por ideais de outros países, ao longo do tempo, a tão sonhada conquista dos direitos aconteceu, se tornando, no caso do Brasil, cláusulas pétreas da constituição atual e um direito imutável.

Em uma época bem diferente das anteriores, inevitavelmente o trabalho e suas modalidades sofreram transformações e os modos como serão exercidos foram evoluindo de forma rápida pelo desenvolvimento tecnológico, o que causou uma série de mudanças também em relação aos direitos trabalhistas no mundo, a fim de haver uma adequação satisfatória.

Na relação entre desenvolvimento tecnológico nas áreas trabalhistas, vale destacar que esse fenômeno possui dois lados, onde as inovações proporcionam uma maior eficiência no desenvolvimento das atividades de produção, produtividade e novas oportunidades de emprego e profissões em diversos setores decorrentes. Por outro lado, há de ser enfrentado o doloroso desafio da necessidade dos profissionais, recentes ou experientes, em se adaptarem constantemente a essas inovações, e ao alto nível de desemprego estrutural.

Para minimizar as consequências desse fenômeno na sociedade e no mercado de trabalho, destaca-se a importância da educação e capacitação profissional contínua para que os profissionais possam enfrentar as mudanças tecnológicas pertinentes no mercado de trabalho, dando-lhes a segurança de achar seu lugar social e serem capazes de competir nesse mercado, visto que também há a necessidade de políticas públicas que promovam e incentivem a inclusão digital no ensino básico, médio e superior e ofereçam suporte aos trabalhadores afetados pela automação do mercado de trabalho e que necessitem de qualificação profissional.

Assim, os países que se desenvolvem por meio da adesão e inclusão dos sistemas automatizados e avanços tecnológicos poderão manter um equilíbrio entre os benefícios e desafios trazidos pelo desenvolvimento tecnológico como forma de minimizar seus impactos e majorar a economia ao mesmo tempo, sem que isso acarrete prejuízos profissionais e sociais, como precarização dos empregos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABILIO, L. C. **Plataformas digitais e uberização: a globalização de um Sul administrado?** Revista Contracampo, [S. l.], v. 39, n. 1, 2020.

ANTUNES, Ricardo. Proletariado digital, serviços e valor. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria a tido trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida.** 1ª ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2019.

BAKEWELL, Peter. **A mineração na América espanhola colonial**, in: BETHELL, Leslie (Org.). História da América Latina: a América latina colonial, tradução de Mary Amazonas Leite de Barros e Magda Lopes, v. II, 1. ed. 2. reimpr., São Paulo: EDUSP; Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2008.

BELL, Daniel. **O advento da sociedade pós-industrial: uma tentativa de previsão social.** São Paulo: Editora Cultrix, 1977.

BENAKOUCHE, Tamara. **Tecnologia é sociedade:** contra a noção de impacto tecnológico. Cadernos de Pesquisa, v. 17, 1999.

BOMENY, Helena et AL. **Tempos Modernos, tempos de sociologia.** 2. ed. São Paulo: Ed. do Brasil. Volume Único, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 jun. 2023.

BULHÕES, M. G. P. **Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador** – Planfor: acertos, limites e desafios vistos do extremo sul. São Paulo em Perspectiva, 2004.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Formas atípicas de trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CASILLI, A. **En attendant les robots: enquête sur le travail du clic.** Paris: Seuil, 2019.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA(CNI). **Desafios para Indústria 4.0 no Brasil**. Brasília: CNI, 2016.

COSTA, Márcia da Silva. **O Sistema de relações de trabalho no Brasil**: alguns traços históricos e sua precarização atual. Revista Brasileira de Ciências Sociais –RBCS. Outubro, 2005.

DANTAS, Ivo. **Princípios constitucionais e interpretação constitucional**. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 1995.

DELUIZ, N. **Qualificação, competências e certificação: visão do mundo do trabalho**. Formação, 2001.

DESORDI, DANUBIA; DELLA BONA, CARLA. **A inteligência artificial e a eficiência na administração pública**. Revista de Direito, v. 12, n. 02, p. 01-22, 2020.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. 3. Ed. São Paulo: Ática, 1978.

FOWELL, Tiffany. **Hybrid work: what is hybrid work and why do employees want it?** Envoy Blog. Disponível em: <https://envoy.com/blog/what-is-a-hybrid-work-model/>. Acesso em: 30 out. 2023.

GABRIEL, Martha. **Marketing na era digital: Conceitos, plataformas e estratégias**. São Paulo. Novatec Editora. 2010.

HARVEY, David. **O enigma do capital e as crises do capitalismo**. São Paulo: Editora Boi Tempo, 2011.

HOBBSAWM, E. **A era das revoluções 1789-1848**. São Paulo: Paz e Terra, 2001.

IFES. Ministério da Educação. Disponível em: <https://www.ifes.edu.br/cursos/tecnico>. Acesso em: 07 nov. 2023.

INDÚSTRIA 4.0: **conceitos e fundamentos** / organizado por José Benedito Sacomano...[et al.]; Alessandro Wendel Borges de Lima...[et al.]. São Paulo: Blucher 2018.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Na Era das Máquinas, o Emprego é de quem? Estimação da probabilidade de automação de ocupações no Brasil**. Rio de Janeiro: Ipea, 2019.

_____. **Na Era das Máquinas, o Emprego é de quem? Estimação da probabilidade de automação de ocupações no Brasil**. Rio de Janeiro: Ipea, 2019. p. 24.

KOCH. V. **Industry 4.0: Opportunities and challenges of the industrial internet**. PWC. 2014.

LOPES, P.; BRANDT, K. **We Love Fashion Blogs: estratégias de aproximação da Petite Jolie com produtoras de conteúdo digitais**. Revista TEMÁTICA, nº 3, UFPB, 2016.

MANTOUX, Paul. **A Revolução Industrial No Século XVIII**. 1ª Edição. São Paulo: Hucitec, 1985.

MARINGONI, Gilberto. **A longa jornada dos direitos trabalhistas**. Desafios do Desenvolvimento. IPEA. Ano 10; Ed. 76. Publicado em 25/02/2013. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2909:catid=28&Itemid=23. Acesso em: 05 jun. 2023.

MARTINO, Luis Mauro Sá. **Teoria das Mídias Digitais: Linguagens, ambientes, redes**. Petrópolis. Editora Vozes. 2014.

MARTINS, J. de S. **O cativo da terra**. São Paulo, Liv. Ed. Ciências Humanas, 1979.

MORAES, Rafael Vicente de. **Estado, burguesia e legislação trabalhista brasileira no limiar dos anos 30: notas para uma discussão**. Revista de Estudos Sociais. Bogotá: Univ. Los Andes, Fac Ciencias Soc, nº 33, 2009. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/41236>. Acesso em 05 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Nova Iorque, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 05 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica (2006-2015)**. Brasília, 2006.

ORNELLAS, Thuê Camargo Ferraz de, MONTEIRO, Mari Inês. **Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho**. Rev Bras Enferm jul-ago, 2006.

PEREIRA, Leone. **Pejotização: O trabalhador como pessoa física**. São Paulo: Saraiva, 2013.

PRADO JÚNIOR, Caio. **História econômica do Brasil**. 6 ed. São Paulo, Brasiliense, 1961.
QUALIFICAR ES. Programa Qualificar ES Disponível em: <https://qualificar.es.gov.br/Media/Qualificares/Portfolio/2023/PORTF%C3%93LIO%20PRESENCIAL%202023.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2023.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012.

REIMANN, Marcos Francisco. **Cidadania e contratos atípicos de trabalho: as políticas sociais e o ordenamento do trabalho**. Porto Alegre: Fabris, 2002.

ROSA, Elianne Maria Meira. **Constitucionalismo social no MERCOSUL**, São Paulo: Themis Livraria e Editora, 2002.

ROSÁRIO, João Maurício. **Automação Industrial**. São Paulo: Baraúna, 2009

SALOMÃO FILHO, Calixto. **Histoire critique des monopoles. Une perspective juridique et économique**. Paris: LGDJ Lextenso Éditions, 2010.

SANTOS, BEATRICE PAIVA, A. ALBERTO, T.D.F.M LIMA, F.M.B. CHARRUA-SANTOS. **Indústria 4.0: desafios e oportunidades**. Revista Produção e Desenvolvimento, 2018.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial** [livro eletrônico] / Klaus Schwab; tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019.

THOMPSON, E. **A formação da Classe Operária: A Maldição de Adão**. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

VAN DOORN, N. **Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the “on-demand” economy**. *Information, Communication & Society*, [s.l.] v. 20, n. 6, 2017.

DECISÕES

**ACÓRDÃO - TRT 17ª Região - 0000617-87.2023.5.17.0152 (ROT) RECURSO
ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**

RECORRENTE: MIQUELINA GYOVANINE ROSA COELHO

**RECORRIDOS: COMPANHIA ESPIRITO SANTENSE DE SANEAMENTO CESAN,
FUNDACAO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS DA CESAN-FAECES**

RELATORA: DESEMBARGADORA CLAUDIA CARDOSO DE SOUZA

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA. PLANO DE SAÚDE DE AUTOGESTÃO. FORNECIMENTO/CUSTEIO DE MEDICAMENTO À BASE DE CANABIDIOL PARA TRATAMENTO DO FILHO DA EMPREGADA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA. 1. Os §§ 12 e 13 do art. 10 da Lei 9.656

/1998, com redação dada pela Lei 14.454/2022 passaram a tratar do rol de procedimentos e eventos em saúde suplementar como referência básica para os planos privados de saúde, não sendo, pois, taxativo. 2. A ANVISA, por intermédio da RDC 660/2022, autoriza a importação de Produto derivado da Cannabis, por pessoa física, para uso próprio, mediante prescrição de profissional legalmente habilitado, para tratamento de saúde. 3. O STJ tem decidido que é obrigação de a operadora de plano de saúde custear medicamento importado para o tratamento da doença que acomete o beneficiário do plano de saúde que, embora não conste no rol da ANS e não seja registrado pela ANVISA, possui autorização para importação, como o caso de canabidiol. 4. Tratando-se de medicamento essencial ao tratamento do beneficiário, filho da autora, com transtorno do espectro autista severo, e existindo previsão da cobertura para a doença, deverá haver a cobertura para o fornecimento do fármaco importado, à base de canabidiol, necessário a assegurar o tratamento da saúde, inclusive quando se tratar de medicamento para uso domiciliar, sendo abusiva a negativa do plano. Recurso ordinário a que se dá provimento.

1. RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário interposto pela autora, em face da r. sentença de ID. 749df42, prolatada pela MM. 2ª Vara do Trabalho de Guarapari/ES, de lavra do eminente Juiz ALVINO MARCHIORI JUNIOR, que julgou improcedentes os pedidos da inicial.

Razões recursais da autora, ID. 462b722, pugnando pela reforma da r. sentença, quanto à obrigação de fazer, consistente na autorização do tratamento recomendado pelo médico assistente à base de CANABIDIOL ao seu filho com transtorno do espectro autista severo, e quanto aos honorários advocatícios sucumbenciais.

Contrarrazões das rés, ID. 733ce71, postulando pelo desprovimento do recurso autoral.

Em atendimento ao Provimento Consolidado da CGJT, não houve remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho para emissão de parecer.

É o relatório.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso ordinário interposto pela autora, porquanto presentes os requisitos de admissibilidade recursal.

Considero as respectivas contrarrazões, porque tempestivas e regulares.

2.2. MÉRITO

2.2.1. PLANO DE SAÚDE DE AUTOGESTÃO. FORNECIMENTO/CUSTEIO DE MEDICAMENTO À BASE DE CANABIDIOL PARA TRATAMENTO DO FILHO DA EMPREGADA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA

Na inicial, a autora narrou que "é empregada da CESAN, admitida após aprovação em concurso público na data de 01/10/2012, ocupante da função de assistente administrativo D"; e que, "em virtude dos normativos internos e dos acordos coletivos de trabalho, anexos, a reclamante é beneficiária do Plano de Saúde fornecido pela CESAN aos seus empregados, denominado VIVA+, Administrado pela FAECES - FUNDAÇÃO DOS EMPREGADOS DA CESAN, hoje denominada "Capital Prev", cuja entidade é gerida por empregados da própria CESAN, mediante estrita subordinação à diretoria da primeira reclamada".

Relatou que "a autora é mãe do menor Elói Coelho Tavares Neto, que atualmente está com nove anos de idade e foi diagnosticado em 2017 com as seguintes doenças gravíssimas: "TEA - Transtorno do Espectro Autista - CID 10 F84.0 (AUTISMO)", TDAH (TRANSTORNO DE HIPERATIVIDADE E DÉFICIT DE ATENÇÃO) - TAG (TRANSTORNO DE ANSIEDADE GENERALIZADA)"; e que "trata-se de três doenças graves que afetam a vida não só da criança, mas também da mãe de forma impactante. Devido a essas doenças gravíssimas, a criança carece dos mais diversos estímulos nessa fase primordial para seu desenvolvimento".

Afirmou que o menor "realiza uma série de tratamentos com os mais diversos profissionais da área da saúde, em especial pelo método ABA ("Applied Behavior Analysis"), que consiste na aplicação de diversas equipes multidisciplinares para otimização do tratamento. Registra-se que a criança realiza inúmeros procedimentos médicos e fisioterápicos diariamente que são essenciais para o seu desenvolvimento".

Destacou que, "todavia, ultimamente, apenas os referidos tratamentos não têm sido suficientes para evolução/manutenção do quadro clínico do filho da reclamante, em virtude do autismo severo que possui".

Manifestou que "os médicos que acompanham o filho da reclamante aduziram que a única possibilidade que vislumbram de melhora do atual quadro clínico do filho da obreira, é com a utilização do tratamento à base de CANABIDIOL".

Argumentou que "a reclamante não possui mais condições financeiras de arcar com o tratamento do seu filho à base de Canabidiol, devido ao seu alto custo. Conforme documento anexo, 1 frasco do medicamento custa em torno de R\$1.690,00".

Expressou que *"requereu junto à CESAN e à FAECES a autorização do tratamento à base de Canabidiol, contudo, as empresas negaram o pedido sob o fundamento de que não se trata de tratamento com cobertura obrigatória"*.

Discorreu que *"a negativa das Requeridas em fornecer tratamento adequado ao beneficiário do plano de saúde constitui grave ofensa às normas constitucionais e infraconstitucionais, além de descumprir com a sua obrigação contratual mais relevante, qual seja, disponibilizar tratamento à dependente do reclamante. Obviamente que a alegação de que o procedimento "não está previsto no escopo do plano VIVA+ e não está contemplado no ROL da cobertura obrigatória da ANS" é abusiva e ilícita. Nesse diapasão, a recém editada Lei 14.454/2022 estabeleceu que o rol previsto pela ANS É EXEMPLIFICATIVO, encerrando discussão histórica"*.

Pontuou que *"o tratamento à base de Canabidiol foi aprovado pela ANVISA, mediante a edição da RESOLUÇÃO DA DIRETORIA COLEGIADA - RDC Nº 327, DE 9 DE DEZEMBRO DE 2019 (...). Trata-se, portanto, de tratamento autorizado e incorporado o sistema nacional pelo órgão competente"; e que "não há exclusão expressa ao tratamento requerido pela reclamante, que utiliza medicamentos já aprovados e registrados na ANVISA. Não havendo exclusão expressa, presume-se que o plano de saúde deve arcar com o referido tratamento"*.

Indicou a incidência de disposições constitucionais e legais, acerca da dignidade da pessoa humana, do direito à vida, do direito à saúde e do direito das pessoas com deficiência.

Exprimiou que *"as reclamadas devem garantir o tratamento médico indicado por médico especialista, o qual informa que "se o paciente não fizer uso da medicação poderá ocorrer piora do seu quadro, com prejuízos de forma irreversível"; e que o tratamento pretendido é "imprescindível para manutenção da vida do filho da reclamante!"*.

Requeru, inclusive em tutela de urgência, *"sejam as reclamadas condenadas imediatamente à obrigação de fazer consistente na autorização do tratamento recomendado pelo médico assistente à base de CANABIDIOL, sendo compelidas a arcar, imediatamente, com os gastos completos do referido tratamento, sob pena de multa diária de R\$10.000,00 (dez mil reais)"*.

Na contestação, as rés defenderam a impossibilidade de fornecimento do medicamento.

Afirmou que, "como se afere pela troca de e-mails entre a segunda reclamada e a reclamante, em agosto do corrente ano a obreira questionou a política acerca do fornecimento de medicação de alto custo, obtendo resposta que indica a ausência de cobertura contratual para fornecimento de medicação fora da internação".

Destacou que "a Resolução Normativa nº 465/2021 estabelece o Rol de Procedimentos e Eventos em Saúde em que a cobertura assistencial obrigatória deverá ser garantida nos planos privados de assistência à saúde contratados a partir de 1º de janeiro de 1999, de acordo com o inciso III do artigo 4º da Lei nº 9.961/2002. Diante disso, a referida RN mencionada não prevê a cobertura obrigatória do fornecimento desta medicação, de forma domiciliar, o que justifica a negativa".

Alegou que "o próprio Superior Tribunal de Justiça já fixou o entendimento de que o rol da ANS é taxativo, cabendo sua flexibilização em apenas alguns casos, nos termos do EREsp 1.886.929/SP e do EREsp 1.889.704/SP".

Obtemperou que "o medicamento pleiteado não possui recomendação pela Comissão Nacional de Incorporação de Tecnologias no Sistema único de Saúde (CONITEC), o qual tem por objetivo assessorar o Ministério da Saúde nas atribuições referentes à incorporação, alteração ou exclusão de tecnologias em Saúde no SUS".

Acrescentou que, "no que diz respeito ao uso de canabidiol no tratamento do Transtorno do Espectro Autista, sobretudo quando o paciente apresenta déficits persistentes, comportamentos agressivos, atraso do desenvolvimento neuropsicomotor - o que em muito se assemelha ao caso do filho da autora - não há evidências científicas relevantes para a sua prescrição. Inclusive, há pareceres de diversos NATJUS (núcleo de apoio técnico ao judiciário) do Brasil, que concluem pela não utilização da substância no caso de TEA (PARECERES JUNTADOS NA PETIÇÃO DE ID. ddb26a9)".

Debateu que, "embora tenha a Reclamante juntado aos autos, laudo médico indicando a imprescindibilidade do uso da medicação para manutenção da vida do seu filho, considerando a inexistência de comprovação científica na eficácia terapêutica no uso da medicação a base de canabidiol, clarividente os riscos que o menor estará exposto, sobretudo porque estará sendo administrado de forma DOMICILIAR".

Asseverou que há precedente do "Superior Tribunal de Justiça, no REsp, 1.883.654/SP que concluiu que o plano de saúde não é obrigado a custear tratamento com medicação domiciliar, como é o caso do autor".

Sublinha que "o medicamento pleiteado pela autora sequer pode ser considerado como medicamento, tendo em vista a inexistência de evidências científicas para que assim seja caracterizado".

Argumenta que, "além da determinação do custeio da medicação, que atinge o planejamento econômico e financeiro da reclamada, de modo que nem a legislação vigente e tampouco o contrato pactuado entre as partes, tornam obrigatório o seu fornecimento, temos o perigo de fornecimento de medicamento experimental ao filho da autora, que possui apenas 09 anos de idade".

Pugnou pela improcedência do pedido autoral.

Por sentença, decidiu o Juízo de origem, *in verbis*:

"Fornecimento de medicamento

(...)

No caso, a reclamante busca o fornecimento de medicamento para tratamento domiciliar de seu filho.

A Lei 9.656/1998 dispõe sobre os planos e seguros privados de assistência à saúde.

O plano-referência de assistência à saúde é regulado pelos artigos 10 e seguintes da Lei.

O artigo 10, VI, da Lei, exclui do plano-referência o "fornecimento de medicamentos para tratamento domiciliar, ressalvado o disposto nas alíneas "c" do inciso I (cobertura de tratamentos antineoplásicos domiciliares de uso oral, incluindo medicamentos para o controle de efeitos adversos relacionados ao tratamento e adjuvantes) e "g" do inciso II do artigo 11 (cobertura para tratamentos antineoplásicos ambulatoriais e domiciliares de uso oral, procedimentos radioterápicos para tratamento de câncer e hemoterapia, na qualidade de procedimentos cuja necessidade esteja relacionada à continuidade da assistência prestada em âmbito de internação hospitalar).

Portanto, na primeira aproximação da questão, a Lei não prevê o fornecimento do medicamento a base de CANNABIDIOL para tratamento domiciliar dos transtornos que acometem ELÓI.

(...)

A ANVISA, por meio da Resolução da Diretoria Colegiada RDC 327 /2019, autorizou a fabricação e a importação de produtos de Cannabis para fins medicinais de uso humano. No entanto, conforme dispositivos legais acima mencionados, a autorização da ANVISA não é o suficiente para conferir ao plano administrado pela 2ª reclamada o dever de fornecer o medicamento em questão para tratamento domiciliar.

Prossigo.

O § 12 do artigo 10 da Lei dispõe que o rol de procedimentos e eventos em saúde suplementar, atualizado pela ANS a cada nova incorporação, constitui a referência básica para os planos privados de assistência à saúde contratados a partir de 1º de janeiro de 1999 e para os contratos adaptados a esta Lei e fixa as diretrizes de atenção à saúde (o Rol de Procedimentos e Eventos em Saúde, atualmente regulamentado pela RN n.º 465/2021 da ANS, vigente a partir de 01/04 /2021).

Já o § 13 do artigo 10, também da Lei 9.656/1998, prevê que em caso de tratamento ou procedimento prescrito por médico ou odontólogo assistente que não estejam previstos

no rol referido no § 12, a cobertura deverá ser autorizada pela operadora de planos de assistência à saúde, desde que: I) exista comprovação da eficácia, à luz das ciências da saúde, baseada em evidências científicas e plano terapêutico; ou II) existam recomendações pela Comissão Nacional de Incorporação de Tecnologias no Sistema Único de Saúde (CONITEC), ou exista recomendação de, no mínimo, 1 (um) órgão de avaliação de tecnologias em saúde que tenha renome internacional, desde que sejam aprovadas também para seus nacionais.

Ainda que, por hipótese, considerássemos a pertinência legal do fornecimento de medicamento à base de CANNABIDIOL para tratamento domiciliar, caberia averiguar se há comprovação da eficácia ou recomendação da CONITEC ou outro órgão de avaliação de tecnologias.

De fato, salvo a laudo médico juntado pela reclamante (que, com o devido respeito ao profissional que o subscreveu, não se qualifica como comprovação técnica), inexistem nos autos elementos a demonstrar a eficácia ou a chancela técnica. Logo, sob essa perspectiva, carece de fundamento a pretensão da reclamante.

Prossigo para adentrar na análise do regulamento do plano VIVA+.

Às fls. 72 e seguintes se encontra o Regulamento do plano VIVA+. O artigo 16 do Regulamento disciplina as coberturas e procedimentos, os quais compreendem a cobertura ambulatorial e hospitalar em rede referenciada, a cobertura para saúde mental em unidades da rede credenciada e a cobertura obstétrica. O regulamento também contempla a internação domiciliar (arts. 71-75) e a assistência domiciliar (arts. 76-81).

O artigo 20 trata das exclusões de cobertura. O inciso "j" do artigo exclui da cobertura o "fornecimento de medicamentos importados não nacionalizados, ou seja, sem registro vigente na ANVISA".

Creio que o artigo 20 deve ser interpretado em consonância com os artigos 16 (que tratam das coberturas) e artigos 71-81 (que tratam da internação e assistência domiciliar"), ou seja, nos procedimentos cobertos pelo plano (ambulatorial, hospitalar, saúde mental, obstétrica, internação domiciliar e assistência domiciliar), é inexigível da 2ª reclamada o fornecimento de medicamentos importados não nacionalizados. Mas isso não significa que o plano está obrigado a fornecer medicamento para tratamento domiciliar. Observo que tratamento domiciliar não se confunde com internação e assistência domiciliar.

Colocada a questão em outros termos: nos procedimentos cobertos pelo plano (ambulatorial, hospitalar, saúde mental, obstétrica, internação domiciliar e assistência domiciliar), a 2ª reclamada é obrigada a fornecer os medicamentos necessários ao caso, exceto medicamentos importados não nacionalizados, ou seja, sem registro vigente na ANVISA. Como o reclamante pleiteia tratamento domiciliar, o plano está desobrigado de fornecer o medicamento. Repito que o fato de a ANVISA ter autorizada a fabricação e a importação de produtos a base de Cannabis não é suficiente para impor ao plano o fornecimento do medicamento para tratamento domiciliar.

Feitas essas considerações, rejeito o pedido".

Inconformada, recorre a autora, debatendo a respeito da "necessidade urgente de autorização de tratamento médico essencial à vida do filho da reclamante, portador de autismo severo - única medicação que surtiu efeito no menor".

Sustenta que "não pode prevalecer a decisão de piso, sob pena de GRAVE RISCO À VIDA DO MENOR ELÓI".

Reitera a tese inicial de que "a autora é mãe do menor Elói Coelho Tavares Neto, que atualmente está com nove anos de idade e foi diagnosticado com as seguintes doenças gravíssimas: "TEA - Transtorno do Espectro Autista - CID 10 F84.0 (AUTISMO SEVERO)", TDAH (TRANSTORNO DE HIPERATIVIDADE E DÉFICIT DE ATENÇÃO) - TAG (TRANSTORNO DE ANSIEDADE GENERALIZADA) (...) doenças graves que afetam a vida não só da criança, mas também da mãe de forma impactante".

Argumenta que "os médicos que acompanham o filho da reclamante aduziram que a única possibilidade que vislumbra de melhora do atual quadro clínico do filho da obreira, é com a utilização do tratamento à base de CANABIDIOL"; e que "a reclamante não possui mais condições financeiras de arcar com o tratamento do seu filho à base de Canabidiol, devido ao seu alto custo".

Pontua que o laudo médico juntado com a inicial registra que "foi possível perceber melhoras clínicas no paciente, além de alertar para o fato de que se "se o paciente não fizer uso da medicação [canabidiol] poderá ocorrer piora do seu quadro, com prejuízos de forma irreversível" "; que "o médico assistente ainda aduziu em seu laudo que a reclamante já tentou ministrar TODOS OS MEDICAMENTOS POSSÍVEIS EXISTENTES PARA A CONDIÇÃO CLÍNICA DO SEU FILHO, contudo, sem sucesso"; que "o CANABIDIOL foi a última alternativa existente para o menor Elói. (...) logo após a utilização do medicamento requerido, já foi possível notar visível melhora no quadro clínico do filho da autora".

Discorre que "a recém editada Lei 14.454/2022 estabeleceu que o rol previsto pela ANS É EXEMPLIFICATIVO, encerrando discussão histórica sobre o tema"; e que "o tratamento à base de Canabidiol foi aprovado pela ANVISA, mediante a edição da RESOLUÇÃO DA DIRETORIA COLEGIADA - RDC Nº 327, DE 9 DE DEZEMBRO DE 2019".

Ventila que "trata-se de situação extremamente EXCEPCIONAL, cuja criança foi diagnosticada com AUTISMO SEVERO. A concessão do medicamento É A ÚLTIMA ALTERNATIVA DESSA MÃE, PARA QUE POSSA GARANTIR O MÍNIMO DE CONDIÇÃO DIGNA AO SEU FILHO!"; e que "a reclamante não possui mais condições financeiras de arcar com o tratamento do seu filho à base de Canabidiol, devido ao seu alto custo".

Disserta que "a negativa das Requeridas em fornecer tratamento adequado ao beneficiário do plano de saúde constitui grave ofensa às normas constitucionais e infraconstitucionais, além de descumprir com a sua obrigação contratual mais relevante, qual seja, disponibilizar tratamento à dependente do reclamante".

Destaca que "as reclamadas devem garantir o tratamento médico indicado por médico especialista, o qual informa que "se o paciente não fizer uso da medicação poderá ocorrer piora do seu quadro, com prejuízos de forma irreversível""; e que "negar o pedido em tela pode significar a impossibilidade de o menor Elói continuar fazendo seus tratamentos médicos, que lhe possibilitará a mínima condição de se desenvolver e conviver em sociedade".

Afirma que "seja porque a norma interna da ré não exclui o procedimento recomendado pelo médico, seja pela manifesta abusividade na negativa do procedimento em virtude da necessidade de observância dos princípios constitucionais supracitados, é cristalino o direito da reclamante a ter o tratamento necessário para eu filho".

Requer "seja dado provimento ao apelo para que sejam as reclamadas condenadas imediatamente à obrigação de fazer (tutela de urgência), consistente na autorização do tratamento recomendado pelo médico assistente à base de CANABIDIOL, sendo compelidas a arcar, imediatamente, com os gastos completos do referido tratamento, sob pena de multa diária de R\$10.000,00 (dez mil reais)".

Vejamos.

É incontroverso que a autora e seu filho são beneficiários do Plano de Saúde fornecido pela empregadora (1ª ré), denominado Viva+, administrado pela Fundação dos Empregados da CESAN (2ª ré), regido pelas disposições constantes no Acordo Coletivo de Trabalho (ID. 3d2ea00) e pelo Regulamento do Plano de Saúde (ID. e64ec94), decorrente da referida norma coletiva.

O Regulamento Viva+ dispõe sobre o Plano de Saúde dos empregados e dependentes Coletivo Empresarial CESAN.

A Lei 9.656/1998, que dispõe sobre os planos e seguros privados de assistência à saúde, estabelece em seu art. 1º:

Art. 1º Submetem-se às disposições desta Lei as pessoas jurídicas de direito privado que operam planos de assistência à saúde, sem prejuízo do cumprimento da legislação específica que rege a sua atividade, adotando-se, para fins de aplicação das normas aqui estabelecidas, as seguintes definições: (...)

*§ 2º **Incluem-se na abrangência desta Lei as cooperativas que operem os produtos de que tratam o inciso I e o § 1o deste artigo, bem assim as entidades ou empresas que mantêm sistemas de assistência à saúde, pela modalidade de autogestão ou de administração.*** (grifo nosso)

Nesse contexto, não resta dúvida, acerca da incidência da lei que

regulamenta os planos de saúde sobre as reclamadas, ainda que o plano de saúde aderido pela autora seja na modalidade de autogestão.

A Constituição Federal elenca, em seu art. 1º, dentre os princípios fundamentais da República, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Conforme o art. 196 da Constituição: "*a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação*".

Observa-se que a autora busca a condenação das rés ao fornecimento do medicamento 'Ananda Canabidiol Broad Spectrum 200mg/ml - CDB OIL' (óleo de canabidiol) - produto importado -, para tratamento médico do seu filho.

Consoante o laudo médico ID. 465294e, juntado com a inicial, o filho da autora possui Transtorno do Espectro Autista, associado a Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) e Transtorno Opositor Desafiador (TOD) - CID 10 F 84.0, F90.0 F91.

Vale a transcrição integral do laudo médico juntado com a inicial:

"LAUDO MÉDICO

Paciente com quadro de Transtorno do Espectro Autista, associado à Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) e Transtorno Opositor Desafiador (TOD). (CID 10 F 84.0, F90.0 F91.3)

Paciente apresenta comprometimento do desenvolvimento neurológico com comprometimento da reciprocidade social, imitação, resposta visual, emocional e às mudanças e agitação psicomotora, com padrões e interesses restritos, repetitivos e estereotipados.

O paciente apresenta sintomas de transtornos comportamentais, agressividade e hipercinéticos de difícil controle. Seu diagnóstico foi feito através de exame clínico e neurológico, desenvolvimento e comportamento compatíveis com a doença.

Fez uso de diversos medicamentos testados disponíveis no Brasil sem melhora clínica ou estabilização do quadro clínico. Trata-se de um paciente humilde, com baixas condições socioeconômicas, sem recursos para arcar com medicações de alto custo.

Fez uso de diversas medicações disponíveis ou não no SUS, tais como: Imipramina, Amitriptilina, Risperidona, Ritalina, Neuleptil, aripiprazol, depakote, atensina entre outras, mas todas tiveram efeitos colaterais ou não obtiveram nenhum resultado parcial no controle dos sintomas, com necessidade de suspensão de tais medicações.

Devido à gravidade do quadro é imperativo tratamento contínuo com psicologia, fonoaudiologia, terapia ocupacional e psicopedagogia, além do psiquiatra.

Seu quadro é severo com agitação e agressividade extrema, agredindo terceiros,

familiares e autoagressividade, impossibilitando progressão de seu tratamento, ocorrendo grave regressão do desenvolvimento, iniciou tratamento com canabidiol, já sendo possível observar melhora importante logo no início do tratamento.

Nestes anos de 2022 e 2023 permaneceu com controle irregular do padrão comportamental. Então foi iniciado o tratamento com Óleo de Canabidiol, tendo uma excelente resposta já no início do tratamento, com melhora de seus sintomas e já sendo possível observar uma boa evolução do seu neurodesenvolvimento.

Devido aos fatos expostos, é imperativo e imprescindível mantermos o tratamento com a medicação canabidiol para que o paciente e a família possam ter uma melhor qualidade de vida.

É importante frisar que se o paciente não fizer uso da medicação poderá ocorrer piora do seu quadro, com prejuízos de forma irreversível.

A dose da medicação poderá sofrer alterações ao longo do tratamento, conforme a tolerabilidade e quadro clínico do paciente.

Fico à disposição para esclarecer eventuais dúvidas.

(...)

Data e hora: 04/09/2023 - 07:21:03".

De acordo com a literatura médica, o autismo trata-se de uma doença /condição crônica, "caracterizado pela alteração das funções do neurodesenvolvimento, que podem englobar alterações qualitativas e quantitativas da comunicação, seja na linguagem verbal ou não verbal, na interação social e do comportamento, como: ações repetitivas, hiperfoco para objetos específicos e restrição de interesses", segundo o Ministério da Saúde. (<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/abril/tea-saiba-o-que-e-o-transtorno-do-espectro-autista-e-como-o-sus-tem-dado-assistencia-a-pacientes-e-familiares>).

Na receita médica ID. 3fb796f, consta a prescrição, ao filho da autora, do uso oral do medicamento óleo de canabidiol, conforme o seguinte:

"Ananda Canabidiol Broad Spectrum 200mg/ml 2 frascos

Dar 5 gotas de 12/12h por 7 dias.

Depois aumentar para 10 gotas de 12/12h por 7 dias,

Depois aumentar para 15 gotas de 12/12h".

O Regulamento Viva+, ID. e64ec94, Plano de Saúde dos empregados e dependentes Coletivo Empresarial CESAN, descreve as coberturas e procedimentos, destacando-se os seguintes termos:

"Art. 16 - O Viva+ Empresarial assegurará aos Beneficiários, respeitados os prazos de carência, exclusões e coberturas estabelecidas neste Regulamento, os procedimentos ambulatoriais, hospitalares, exames complementares, serviços auxiliares de diagnóstico e odontologia, conforme o Rol de Procedimentos e Eventos em Saúde, vigentes à época do evento, aplicando-se, ainda, as diretrizes de utilização para coberturas estabelecidas

nas normas da ANS.

§1º: A participação de profissional médico anesthesiologista nos procedimentos listados no Rol de Procedimentos e Eventos em Saúde vigente à época do evento terá cobertura obrigatória, caso haja indicação clínica.

§2º: Está garantida, ainda, a cobertura para os procedimentos listados no Rol de Procedimentos e Eventos em Saúde, relacionados ou não com a saúde ocupacional e acidentes de trabalho.

§3º: A atenção prestada aos portadores de transtornos mentais priorizará o atendimento ambulatorial e em consultórios, utilizando-se a internação psiquiátrica apenas como último recurso terapêutico e de acordo com indicação do médico assistente.

§4º: Todos os procedimentos clínicos ou cirúrgicos decorrentes de transtornos mentais codificados na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde/10ª Revisão - CID - 10, inclusive aqueles necessários ao atendimento das lesões auto infligidas, estão obrigatoriamente cobertos.

§5º: O atendimento, dentro da segmentação e da área de abrangência estabelecida no contrato, está assegurado independentemente do local de origem do evento.

(...)

COBERTURAS HOSPITALARES EM UNIDADES DA REDE REFERENCIADA PELA CONTRATADA:

§7º: Ao beneficiário serão asseguradas as coberturas de despesas médico-hospitalares, sem limite de prazo, valor máximo e quantidade de internação, em unidades referenciadas aptas a atender as especialidades reconhecidas pelo Conselho Federal de Medicina - CFM, englobando os seguintes itens:

(...)

g) Fornecimento de medicamentos nacionais e nacionalizados, anestésicos, gases medicinais e transfusões, conforme prescrição do médico assistente ministrados durante o período de internação hospitalar;

(...)

COBERTURA PARA SAÚDE MENTAL EM UNIDADES DA REDE CREDENCIADA PELO Viva+ Empresarial:

§8º: Ao beneficiário serão asseguradas as coberturas das despesas relativas à saúde mental correspondentes ao tratamento de todos os transtornos psiquiátricos codificados na CID-10.

A cobertura hospitalar garantirá por ano de vigência do contrato:

a) Custeio integral de pelo menos 90 (noventa) dias de internação;

b) Nas internações psiquiátricas o custeio parcial excepcionalmente poderá ser fixado a partir do 91º (nonagésimo primeiro) dia de internação, por ano de contrato, com Coparticipação do Beneficiário de 10% (dez por cento) observados os tetos estabelecidos nos normativos vigentes. Esse percentual de Coparticipação equivalerá ao máximo admitido por norma editada pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) que estiver vigente à época da contratação do plano.

c) A cobertura do tratamento em regime de hospital-dia deverá se dar de acordo com as diretrizes estabelecidas nos normativos vigentes.

(...)

Art. 20 - Em conformidade com o que prevê a Lei nº 9.656/1998, as Resoluções do CONSU, e respeitando-se as coberturas mínimas obrigatórias previstas na citada Lei e no Rol de Procedimentos e Eventos em Saúde da ANS vigente na data do evento, estão excluídos da cobertura do Plano os eventos e despesas decorrentes de atendimentos, serviços ou procedimentos não descritos expressamente neste Regulamento e os provenientes de:

(...)

j) Fornecimento de medicamentos importados não nacionalizados, ou seja, sem registro vigente na ANVISA;

(...)

Art. 43 - Os procedimentos previstos neste Regulamento serão prestados aos Beneficiários regularmente inscritos após o cumprimento das carências, sendo que a utilização dos serviços abaixo elencados dependerá de prévia autorização, e se for o caso, condicionado a parecer ou perícia por profissional designado pelo Viva+ Empresarial:

(...)

VI - internações psiquiátricas, as quais se darão em hospital psiquiátrico ou em unidade psiquiátrica de hospital geral, para portadores de transtornos psiquiátricos em situação de crise;

(...)

VIII - tratamento domiciliar, em substituição ou em complementação às internações hospitalares;

(...)

Seção I - Internações Domiciliares

Art. 71 - Os beneficiários também poderão ser atendidos através do sistema de internação domiciliar, de caráter não permanente, em substituição ou em complementação às internações hospitalares, através de contratos entre o Viva+ Empresarial e empresas especializadas neste tipo de atendimento.

(...)

Art. 73 - A cobertura da internação domiciliar, após avaliação e autorização do Viva+ Empresarial, restringe-se a:

III - (...) medicamentos de uso oral e/ou parenteral".

Os §§ 12 e 13 do art. 10 da Lei 9.656/1998, com redação dada pela Lei 14.454/2022, passaram a tratar do rol de procedimentos e eventos em saúde suplementar como referência básica para os planos privados de saúde, não sendo, pois, taxativo. Veja-se:

Art. 10. É instituído o plano-referência de assistência à saúde, com cobertura assistencial médico-ambulatorial e hospitalar, compreendendo partos e tratamentos, realizados exclusivamente no Brasil, com padrão de enfermagem, centro de terapia intensiva, ou similar, quando necessária a internação hospitalar, das doenças listadas na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde, da Organização Mundial de Saúde, respeitadas as exigências mínimas estabelecidas no art. 12 desta Lei, exceto:

(...)

§ 12. O rol de procedimentos e eventos em saúde suplementar, atualizado pela ANS a cada nova incorporação, constitui a referência básica para os planos privados de assistência à saúde contratados a partir de 1º de janeiro de 1999 e para os contratos adaptados a esta Lei e fixa as diretrizes de atenção à saúde. (Incluído dada pela Lei nº 14.454, de 2022)

§ 13. Em caso de tratamento ou procedimento prescrito por médico ou odontólogo assistente que não estejam previstos no rol referido no § 12 deste artigo, a cobertura deverá ser autorizada pela operadora de planos de assistência à saúde, desde que: (Incluído dada pela Lei nº 14.454, de 2022)

I - exista comprovação da eficácia, à luz das ciências da saúde, baseada em evidências científicas e plano terapêutico; ou (Incluído dada pela Lei nº 14.454, de 2022)

II - existam recomendações pela Comissão Nacional de Incorporação de Tecnologias no Sistema Único de Saúde (Conitec), ou exista recomendação de, no mínimo, 1 (um) órgão de avaliação de tecnologias em saúde que tenha renome internacional, desde que sejam aprovadas também para seus nacionais. (Incluído dada pela Lei nº 14.454, de 2022)

Em que pese as restrições impostas pelo regulamento do plano de saúde do qual a autora é beneficiário, a ANVISA, por intermédio da RDC 660/2022, passou a autorizar a importação de produto derivado da cannabis, por pessoa física, para uso próprio, mediante prescrição de profissional legalmente habilitado, para tratamento de saúde.

Conforme a jurisprudência do STJ: "Essa autorização da ANVISA para a importação do medicamento para uso próprio sob prescrição médica, como ocorre no particular, é medida que, embora não substitua o devido registro, evidencia a segurança sanitária do fármaco, porquanto pressupõe a análise da agência reguladora quanto à sua segurança e eficácia". (AgInt no REsp n. 2.023.544/SP, relator Ministro Humberto Martins, Terceira Turma, julgado em 13/12/2023, DJe de 15/12/2023).

Nesse diapasão, a Corte da Cidadania (STJ) tem concluído que é obrigação de a operadora de plano de saúde custear medicamento importado para o tratamento da doença que acomete o beneficiário do plano de saúde que, embora não conste no rol da ANS e não seja registrado pela ANVISA, possui autorização para importação.

A respeito do tema, convém citar o elucidativo precedente do STJ:

RECURSO ESPECIAL. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. PREQUESTIONAMENTO. AUSÊNCIA. SÚMULA 282/STF. OBRIGAÇÃO DE A OPERADORA DE PLANO DE SAÚDE CUSTEAR MEDICAMENTO IMPORTADO NÃO REGISTRADO NA ANVISA. ATENDIMENTO AO CONCEITO DE SAÚDE BASEADA EM EVIDÊNCIAS (SBE) DO ROL TAXATIVO MITIGADO E DO ROL EXEMPLIFICATIVO COM CONDICIONANTES. TEMA 990. APLICAÇÃO DA TÉCNICA DA DISTINÇÃO (DISTINGUISHING) ENTRE A HIPÓTESE CONCRETA DOS AUTOS COM A QUESTÃO DECIDIDA EM SEDE DE RECURSO REPETITIVO. INTERPRETAÇÃO RAZOÁVEL DA CLÁUSULA CONTRATUAL. DANO MORAL NÃO CONFIGURADO. 1. Ação de obrigação de fazer ajuizada em 16/09/2019, da qual foi

extraído o presente recurso especial, interposto em 23/11/2021 e atribuído ao gabinete em 25/08/2022. 2. O propósito recursal consiste em decidir sobre (i) a obrigação de a operadora de plano de saúde custear medicamento importado para o tratamento da doença que acomete a beneficiária, o qual, não consta no rol da ANS e, apesar de não registrado pela ANVISA, possui autorização para importação; e (ii) o cabimento da compensação por dano moral. 3. A ausência de decisão acerca dos dispositivos legais indicados como violados impede o conhecimento do recurso especial. 4. A prescrição do tratamento medicamentoso pelo médico assistente da beneficiária-recorrida está amparada no conceito de saúde baseada em evidências - SBE, em consonância seja com a tese da taxatividade mitigada do rol da ANS, firmada pela Segunda Seção, no julgamento dos EREsp 1.886.929/SP e dos EREsp 1.889.704/SP (DJe 03/08/2022), seja com a tese do rol exemplificativo com condicionantes, da Lei nº 14.454/2022. 5. Segundo o entendimento consolidado pela 2ª Seção no julgamento do REsp 1.712.163/SP e do REsp 1.726.563/SP, sob a sistemática dos recursos repetitivos, "as operadoras de plano de saúde não estão obrigadas a fornecer medicamento não registrado pela ANVISA" (Tema 990 - julgado em 01/09/2020, DJe de 09/09/2020). 6. A autorização da ANVISA para a importação do medicamento para uso próprio, sob prescrição médica, é medida que, embora não substitua o devido registro, evidencia a segurança sanitária do fármaco, porquanto pressupõe a análise da Agência Reguladora quanto à sua segurança e eficácia, além de excluir a tipicidade das condutas previstas no art. 10, IV, da Lei 6.437/77, bem como nos arts. 12 c/c 66 da Lei 6.360/76. 7. Necessária a realização da distinção (distinguishing) entre o entendimento firmado no precedente vinculante e a hipótese concreta dos autos, na qual o medicamento (PURODIOL 200mg/ml) prescrito à beneficiária do plano de saúde, embora se trate de fármaco importado ainda não registrado pela ANVISA, teve a sua importação autorizada pela referida Agência Nacional, sendo, pois, de cobertura obrigatória pela operadora de plano de saúde. 8. A orientação adotada pela jurisprudência desta Corte é a de ser possível, em determinadas situações fáticas, afastar a presunção de dano moral na hipótese em que a recusa de cobertura pelo plano de saúde decorrer de dúvida razoável na interpretação do contrato, por não configurar conduta ilícita capaz de ensejar o dever de compensação. 9. Hipótese em que a atuação da operadora esta revestida de aparente legalidade, a afastar a ocorrência do ato ilícito caracterizador do dano moral. 10. Recurso especial parcialmente conhecido e, nessa parte, parcialmente provido. (REsp n. 2.019.618/SP, relatora Ministra Nancy Andrighi, Terceira Turma, julgado em 29/11/2022, DJe de 1/12/2022).

Salienta-se que, embora se trate de medicamento importado (canabidiol) ainda não registrado pela ANVISA, o fármaco em comento teve sua importação autorizada pela referida autarquia, com base em prescrição médica, sendo, portanto, de cobertura obrigatória pela operadora de plano de saúde, evidenciada a segurança sanitária do medicamento, porquanto pressupõe a análise da Agência Reguladora, quanto à sua segurança e eficiência.

Insta consignar que o laudo do médico assistente, ID. 465294e, com a prescrição do tratamento ao filho da autora à base de óleo de canabidiol atende ao disposto no art. 10, § 13, inciso I, da Lei 9.656/1998, sendo suficiente para comprovar a eficácia da terapia medicamentosa baseada em evidência.

Tal circunstância independe das eventuais recomendações pela Comissão Nacional de Incorporação de Tecnologias no Sistema Único de Saúde (CONITEC), já que o dispositivo legal prevê situações alternativas, pelo uso do vocábulo "ou" entre os incisos I e II do § 13 do art. 10 da Lei 9.656/1998.

Além disso, a referida prescrição médica encontra-se em consonância com o precedente do STJ, acima transcrito, de modo que ficam afastadas as alegações e os pareceres juntados pelas rés a respeito de possível ineficácia do medicamento para o tratamento do filho da autora.

Ultrapassados esses aspectos, é certo que o pleito autoral implica o fornecimento do medicamento para tratamento em ambiente domiciliar, tendo em vista o teor da receita médica anexada aos autos.

O art. 10, inciso VI, da Lei 9.656/1998 exclui do plano-referência de assistência à saúde o "*fornecimento de medicamentos para tratamento domiciliar, ressalvado o disposto nas alíneas 'c' do inciso I e 'g' do inciso II do art. 12*".

As ressalvas legais dizem respeito à "*cobertura de tratamentos antineoplásicos domiciliares de uso oral, incluindo medicamentos para o controle de efeitos adversos relacionados ao tratamento e adjuvantes*" (alínea 'c' do inciso I, do art. 12) e à "*cobertura para tratamentos antineoplásicos ambulatoriais e domiciliares de uso oral, procedimentos radioterápicos para tratamento de câncer e hemoterapia, na qualidade de procedimentos cuja necessidade esteja relacionada à continuidade da assistência prestada em âmbito de internação hospitalar*" (alínea 'g' do inciso II, do art. 12).

Entretanto, as doenças acometidas ao filho da autora são condições crônicas, e são abrangidas pelo plano de saúde pactuado, que prevê a cobertura de despesas relativas à saúde mental.

Conquanto o regulamento do plano não preveja o fornecimento de medicamentos fora do ambiente hospitalar (internações), e as internações domiciliares previstas, com possibilidade de fornecimento de medicamentos, sejam apenas as de caráter não permanente, não abarcando, portanto, medicamentos para condições crônicas, a serem administrados em ambiente domiciliar, o fármaco prescrito ao filho da autora é importado, sendo essencial ao tratamento, como já visto.

Ressalte-se que, de acordo com o laudo médico do filho da autora, ID. 465294e: "*é imperativo e imprescindível mantermos o tratamento com a medicação canabidiol para que o paciente e a família possam ter uma melhor qualidade de vida. É importante frisar que se o paciente não fizer uso da medicação poderá ocorrer piora do seu quadro, com prejuízos de forma irreversível*".

Além disso, o menor, segundo o seu médico: "Fez uso de diversas medicações disponíveis ou não no SUS (...), mas todas tiveram efeitos colaterais ou não obtiveram nenhum resultado parcial no controle dos sintomas, com necessidade de suspensão de tais medicações".

Conquanto o plano de saúde das rés preveja as situações de cobertura, não há exclusão expressa de fornecimento de medicamentos para tratamento domiciliar, não sendo pertinente a restrição de obrigações fundamentais inerentes à natureza da própria contratação, na linha do disposto no art. 51, § 1º, inciso II, do CDC.

Nesse espectro, o STJ tem interpretado, à luz do direito à saúde e da dignidade humana, que, existindo previsão da cobertura para a doença do beneficiário, haverá cobertura para o procedimento ou medicamento necessário para assegurar o tratamento, inclusive quando se tratar de medicamento domiciliar, já que as operadoras não podem limitar a forma de terapia medicamentosa prescrita pelo profissional médico, sendo abusiva a negativa do plano. Vejamos os precedentes:

"Segundo a jurisprudência desta Corte, o plano de saúde deve custear o tratamento de doença coberta pelo contrato, porquanto as operadoras não podem limitar a terapêutica a ser prescrita, por profissional habilitado, ao beneficiário para garantir sua saúde ou sua vida, esclarecendo, ainda, que tal não é obstado pela ausência de previsão no rol de procedimentos da ANS (AgInt no REsp n. 2.034.025/SP, relator Ministro Moura Ribeiro, Terceira Turma, julgado em 6/3/2023, DJe de 9/3/2023).

AGRAVO INTERNO NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. PLANO DE SAÚDE. NEGATIVA DE TRATAMENTO DOMICILIAR. RECUSA INDEVIDA. SÚMULA 83/STJ. AGRAVO INTERNO NÃO PROVIDO. 1. A jurisprudência desta Corte Superior entende que nos casos em que há previsão de cobertura para a doença do consumidor, consequentemente haverá cobertura para procedimento ou medicamento necessário para assegurar o tratamento de doenças previstas no referido plano, inclusive quando se tratar de medicamento domiciliar. 2. Agravo interno não provido. (AgInt no AREsp n. 1.609.538/RS, relator Ministro Luis Felipe Salomão, Quarta Turma, julgado em 22/6/2020, DJe de 30/6/2020).

CIVIL E PROCESSO CIVIL. AGRAVO INTERNO NO RECURSO ESPECIAL. RECURSO MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. PLANO DE SAÚDE. NEGATIVA DA OPERADORA SOB O ARGUMENTO DE QUE O TRATAMENTO PRESCRITO NÃO POSSUI COBERTURA CONTRATUAL. ROL DE PROCEDIMENTOS DA ANS. USO DOMICILIAR. MÉTODO PRESCRITO PELO MÉDICO. RECUSA DE COBERTURA. IMPOSSIBILIDADE. PRECEDENTES DA TERCEIRA TURMA. DECISÃO MANTIDA. AGRAVO INTERNO NÃO PROVIDO. 1. Aplica-se o NCPC a este recurso ante os termos do Enunciado Administrativo nº 3, aprovado pelo Plenário do STJ na sessão de 9/3/2016: Aos recursos interpostos com fundamento no CPC/2015 (relativos a decisões publicadas a partir de 18 de março de 2016) serão exigidos os requisitos de admissibilidade recursal na forma do novo CPC. 2. O entendimento dominante nesta Corte é de que é abusiva a recusa de custeio do medicamento prescrito pelo médico responsável pelo tratamento do beneficiário, ainda que ministrado em ambiente domiciliar e independentemente de figurar no rol da ANS, tendo em vista a natureza meramente exemplificativa deste. 3. Em que pese a existência de precedente da eg. Quarta Turma entendendo ser legítima a recusa de cobertura com base no rol de procedimentos mínimos da ANS, esta eg. Terceira Turma, no julgamento do REsp nº 1.846.108/SP, Rel. Ministra NANCY ANDRIGHI, julgado aos 2/2/2021, reafirmou sua jurisprudência no sentido do caráter exemplificativo do referido rol de procedimentos. 4. Agravo interno não provido. (AgInt no REsp n. 1.949.033/SP, relator Ministro Moura Ribeiro, Terceira Turma, julgado em 27/6/2022, DJe de 29/6/2022.)

MEDICAMENTO DE USO DOMICILIAR. RECUSA. CONDUTA ABUSIVA. AGRAVO INTERNO NÃO PROVIDO. 1. É possível que o plano de saúde estabeleça as doenças que terão cobertura, mas não o tipo de tratamento utilizado, sendo abusiva a negativa de cobertura do procedimento, tratamento, medicamento ou material considerado essencial para sua realização, de acordo com o proposto pelo médico. Precedentes. 2. A jurisprudência desta Corte firmou o entendimento de que é "abusiva a recusa de custeio do medicamento prescrito pelo médico responsável pelo tratamento do beneficiário, ainda que ministrado em ambiente domiciliar" (AgInt no AREsp 1.433.371/SP, Rel. Ministra MARIA ISABEL GALLOTTI, QUARTA TURMA, julgado em 17/9/2019, DJe de 24/9/2019). 3. Agravo interno a que se nega provimento. (AgInt no REsp n. 1.813.476 /SP, relator Ministro Raul Araújo, Quarta Turma, julgado em 25/5/2020, DJe de 4/6 /2020).

Demais disso, o óleo de canabidiol não se trata de simplesmente medicamento de uso domiciliar, como aqueles que podem ser adquiridos facilmente em qualquer farmácia, haja vista que a importação do referido fármaco está sujeita a cadastramento do paciente na ANVISA, conforme a RESOLUÇÃO RDC 660/2022.

Assim, a regra contida no art. 10, inciso VI, da Lei 9.656/1998 deve ser interpretada sob o viés finalístico da norma e da proteção à saúde (direito constitucional), compreendendo a exclusão, pelo plano de saúde, apenas de medicamentos para tratamento domiciliar que sejam adquiridos comumente em farmácias, não sendo o caso do medicamento óleo de canabidiol - fármaco importado.

Por conseguinte, devem ser afastadas as exclusões de coberturas previstas pelo Regulamento do Plano de Saúde, principalmente, porque, o tratamento recomendado é essencial para a saúde do filho da autora, conforme o laudo médico citado alhures.

Convém pontuar que os julgados e os pareceres juntados pelas rés não são vinculantes e destoam da mais recente jurisprudência do STJ sobre o tema.

Não há falar em prejuízo ao planejamento econômico, financeiro e atuarial, pelo fornecimento do medicamento em análise para o tratamento do filho da autora, porquanto as doenças acometidas ao filho da autora são cobertas pelo plano de saúde pactuado, que prevê a cobertura de despesas relativas à saúde mental.

Diante desse quadro, tendo em vista o direito à saúde, à vida e à dignidade humana, considerando que a falta do medicamento causará danos irreparáveis ao dependente da autora,

conforme o laudo médico acostado, é devido o fornecimento, pelas rés, do medicamento óleo de canabidiol, conforme a prescrição médica, enquanto perdurar a necessidade do referido fármaco, pelo beneficiário (filho da autora), na vigência da norma coletiva que prevê o plano de saúde.

Em caso similar ao presente, foi a decisão desta E. 2ª Turma, em voto sob a relatoria desta Desembargadora, no RORSum 0000946-43.2021.5.17.0161, julgado na 6ª Sessão ordinária Virtual Eletrônica, conforme ATO PRESI nº 28/2020, com início no dia 23.03.2023 e término no dia 28.03.2023.

Observa-se que foi requerida a tutela antecipada de urgência, pela parte autora, inclusive em sede recursal.

A antecipação dos efeitos da tutela é instituto previsto no art. 300, do CPC /2015, de aplicação subsidiária nesta Especializada, conforme estatui o art. 769 da CLT. *Verbis*:

Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

Da mesma forma que no diploma processualista anterior, a antecipação dos efeitos da tutela exige a "*probabilidade do direito*" (*fumus boni iuris*) e o "*perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo*" (*periculum in mora*).

No caso em tela, estão presentes os requisitos para a tutela de urgência, porquanto demonstrada a probabilidade do direito e o fundado receio de dano irreparável.

A probabilidade do direito verifica-se pela constatação da situação do filho da trabalhadora, diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista (TEA) severo, associado a Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) e Transtorno Opositor Desafiador (TOD).

A ordem jurídica e a jurisprudência aplicável, como visto, asseguram o tratamento adequado ao beneficiário do plano.

Já o *periculum in mora* se configura pela premente necessidade de salvaguardar a saúde do filho da autora, que, pelo uso do óleo de canabidiol, tem melhora em seus sintomas, conforme o laudo médico.

As astreintes constituem-se em um meio executivo ou um meio de coerção utilizado pelo Julgador, tendo como finalidade obrigar o devedor ao cumprimento de uma obrigação imposta em Juízo (cf. art. 537 do CPC).

A função das astreintes, no nosso sistema jurídico, não é o de substituir perdas e danos, ou punir diretamente a parte, mas, como mencionado, de coagir ao cumprimento de determinação judicial de fazer ou não fazer.

Nesse molde, presentes os requisitos legais, concede-se a tutela de urgência pretendida pela autora, determinando-se que as rés procedas, após a publicação desta decisão colegiada, o imediato fornecimento do medicamento, enquanto perdurar a necessidade do referido fármaco, pelo beneficiário (filho da autora), na vigência da norma coletiva que prevê o plano de saúde, sob pena de multa correspondente a 1 dia de salário por dia, revertida em prol da reclamante, em caso de descumprimento.

Merece reforma a r. sentença de origem.

Dou parcial provimento ao recurso da autora, para determinar o fornecimento imediato, pelas rés, do medicamento óleo de canabidiol, conforme a prescrição médica, enquanto perdurar a necessidade do referido fármaco, pelo beneficiário (filho da autora), na vigência da norma coletiva que prevê o plano de saúde, sob pena de multa correspondente a 1 dia de salário por dia, revertida em prol da reclamante, em caso de descumprimento.

2.2.2. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Decidiu o Juízo de primeiro grau:

"Honorários de sucumbência

Nos termos do artigo 791-A, CLT e tendo em vista que a demanda foi simples e não exigiu tempo expressivo do patrono da parte passiva, fixo o percentual em 10%.

(...)

Em capítulo anterior deferiu-se a justiça gratuita à parte ativa.

A parte ativa da presente demanda sofrerá a condenação em honorários de sucumbência, os quais ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executados se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade. Permanecendo a condição de hipossuficiência sem contraprova do credor, a obrigação ficará definitivamente extinta após tal prazo".

Recorre a autora, requerendo a inversão do ônus sucumbencial quanto aos honorários advocatícios.

Sustenta que, "no tocante aos honorários em favor do reclamante, argumenta-se que em virtude da complexidade da causa, que exigiu exaustiva fundamentação acerca do laudo pericial e dos inúmeros incidentes processuais narrados nessa peça recursal, requer seja atribuído o montante de 15% sobre o valor da condenação, nos termos dos critérios do artigo 791-A da CLT".

Aduz que "trata-se de demanda com tese inovadora e atípica, a qual exigiu maior tempo e estudo para elaboração da tese exposta nesses autos".

Requer "seja o reclamado condenado ao pagamento dos respectivos honorários advocatícios em favor do patrono do reclamante, no importe de 15% sobre o valor dado à causa, bem como seja excluída a condenação do obreiro ao pagamento de honorários advocatícios".

Vejamos.

Em 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a Lei 13.467/2017, dispondo o art. 791-A da CLT acerca dos honorários advocatícios sucumbenciais no âmbito do processo do trabalho:

"Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º. Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º. Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º. Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrarará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º. Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5º. São devidos honorários de sucumbência na reconvenção". (grifos acrescentados)

Assim, como a demanda em análise foi proposta após entrada em vigor da Reforma, incide o disposto no novel art. 791-A da CLT.

Em abono, e sinalizando a compatibilidade da previsão normativa, o C. TST, ao editar a IN 41/2018, assentiu, sem restrição, com a aplicação do art. 791-A, e parágrafos, da CLT, nas reclamatórias ajuizadas sob a vigência da Lei nº 13.467/17, como é o caso dos autos.

No mesmo sentido, foi julgado o Incidente de Recurso Repetitivo, IRR-341-06.2013.5.04.0011, pelo Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, na sessão do dia (23/08/2021), tendo sido fixada a seguinte tese jurídica:

"7) A condenação em honorários advocatícios sucumbenciais prevista no artigo 791-A, caput e parágrafos, da CLT será aplicável apenas às ações propostas na Justiça do Trabalho a partir de 11 de novembro de 2017, data do início da vigência da Lei 13.467/2017, conforme já decidiu o Tribunal Pleno, de forma unânime, por ocasião da aprovação do artigo 6º da Instrução Normativa 41/2018."

Como se infere do dispositivo legal (art. 791-A da CLT), o legislador ordinário estabeleceu como direito do advogado, no processo do trabalho, os denominados honorários advocatícios sucumbenciais, inclusive, reciprocamente, na hipótese de procedência parcial.

In casu, ante o provimento do recurso da parte autora, constata-se a sucumbência apenas da parte ré.

Assim, deve ser excluída a condenação da autora em honorários advocatícios, tendo em vista a inversão do ônus sucumbencial, e em razão do princípio da causalidade.

Por outro lado, devem ser fixados os honorários advocatícios sucumbenciais em prol dos patronos do autor, consoante a legislação de regência.

Com relação ao percentual devido, nos termos do art. art. 791-A, *caput*, da CLT, os honorários advocatícios assistenciais podem ser "*fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa*".

Conforme o artigo 791-A, §2º, da CLT, os critérios para fixação dos honorários são o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

O valor dado à causa foi de R\$ 80.000,00 e, no curso da demanda não houve a produção de prova oral ou pericial.

Os peticionamentos no curso da ação, razões e contrarrazões recursais não apresentam nenhum grau de complexidade digno de nota.

Ponderável, nessa perspectiva, a fixação de um percentual intermediário, atendendo aos preceitos legais e ao princípio da proporcionalidade.

Considerando que a condenação é em obrigação de fazer, não há valor de liquidação da sentença a ser apurado ou proveito econômico imediato, devendo, assim, o percentual de honorários incidir sobre o valor atualizado da causa, nos termos das disposições legais pertinentes.

Com esses parâmetros, diante de causa de baixa a média complexidade, reputo razoável fixar em 10% os honorários advocatícios sucumbenciais devidos pelas rés aos patronos da autora, sobre o valor atualizado da causa.

Dou parcial provimento ao apelo da autora, para excluir a condenação da autora em honorários advocatícios aos patronos das rés, e fixar em 10% os honorários advocatícios sucumbenciais devidos pelas rés, aos patronos da autora, sobre o valor atualizado da causa.

Tendo em vista o provimento do recurso ordinário da autora, fica invertido o ônus da sucumbência, mantido o valor das custas, de R\$ 1.600,00, calculadas sobre o valor da causa, atribuído, porém, à parte ré, nos termos do art. 790-A, inciso I, da CLT.

3. CONCLUSÃO

A C O R D A M os Magistrados da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, na 7ª Sessão Ordinária Presencial, às 13:30 horas do dia 11.04.2024, sob a Presidência do Exmo. Desembargador Mário Ribeiro Cantarino Neto, com a participação dos Exmos. Desembargadores Claudia Cardoso de Souza, Sônia das Dores Dionísio Mendes e da douta representante do Ministério Público do Trabalho, Procuradora: Maria de Lourdes Hora Rocha, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário interposto pela autora e, no mérito, dar-lhe parcial provimento para: 1) determinar o fornecimento imediato, pelas rés, do medicamento óleo de canabidiol, conforme a prescrição médica, enquanto perdurar a necessidade do referido fármaco, pelo beneficiário (filho da autora), na vigência da norma coletiva que prevê o plano de saúde, sob pena de multa correspondente a 1 dia de salário por dia, revertida em prol da reclamante, em caso de descumprimento; 2) excluir a condenação da autora em honorários advocatícios aos patronos das rés, e 3) fixar em 10% os honorários advocatícios sucumbenciais devidos pelas rés, aos patronos da autora, sobre o valor atualizado da causa. Presença do Dr. Ygor Buge Tironi, pela reclamante e da Dra. Monique Kuster, pelas reclamadas.

DESEMBARGADORA CLAUDIA CARDOSO DE SOUZA
Relatora

VOTOS

PROCESSO nº 0001147-87.2022.5.17.0003 ROT
RECORRENTE: REIVANE SUISSO FERREIRA

RECORRIDO: FRZ.ABA LTDA

RELATOR: DESEMBARGADOR CLÁUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES

EMENTA

ASSÉDIO ELEITORAL - CONFIGURAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

No assédio eleitoral, os empregadores, abusando de seu poder econômico, adotam práticas que revelam a pressão e a coação sobre seus empregados e prestadores de serviços, ameaçando, de forma velada ou explícita, àqueles que não votarem no candidato apoiado pelo empregador. A prática deve ser duramente combatida, pois fere a garantia constitucional da liberdade de crença e de consciência e a proibição da privação de direitos por motivo de convicção política (artigo 5º, IV, VI e VIII, CF), viola a função social do contrato (artigo 5º, XXIII, e artigo 170, III, da CF; artigo 421, do CCB) e configura crime eleitoral (artigos 297, 299 e 301, do Código Eleitoral). Restou comprovado, *in casu*, que a reclamada, às vésperas de cada turno eleitoral, exigiu participação da reclamante e dos demais trabalhadores em reuniões nas quais expunha claramente a preferência do empregador por um dos candidatos que disputavam a Presidência da República, colocando em dúvida a continuidade da própria empresa, caso o seu candidato não vencesse, em conduta amedrontadora e coercitiva. A ré pressionava seus empregados a seguirem sua posição político-ideológica, afirmando expressamente que aqueles que não concordassem com o direcionamento, deveriam buscar outro emprego. A ré desrespeitou as garantias constitucionais conferidas ao trabalhador, o direito à intimidade, à vida privada, à liberdade de expressão, opinião e voto, havendo manifesto abuso de seu poder diretivo. O fato de a autora ser despedida poucos dias antes do segundo turno eleitoral, somado aos demais fatos revelados e comprovados nos autos, geram a presunção de que a dispensa teve caráter discriminatório, sendo da reclamada o ônus de comprovar o contrário, encargo do qual não se desincumbiu. É de se rechaçar a tese de defesa, no sentido de que a reclamada apenas exerceu o direito à livre manifestação do pensamento e a liberdade de expressão, pois não se pode dar contornos de licitude a atos ilegais. O assédio eleitoral é crime que se amolda ao disposto nos artigos 297, 299 e 301, do Código Eleitoral, e, a constatação dessa prática não é, por essa razão, mera manifestação de pensamento ou exercício da liberdade de expressão. A reclamante logrou comprovar os fatos constitutivos do direito pleiteado - assédio eleitoral - fazendo jus à indenização para reparação do dano moral sofrido. Precedentes de outros Regionais.

1. RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário interposto pela reclamante, em face da sentença que indeferiu o pleito inicial.

Contrarrazões regularmente ofertadas.

O d. Ministério Público do Trabalho não emitiu parecer, ante o teor do Regimento Interno desta Corte.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário, pois presentes seus pressupostos de admissibilidade.

2.2. ASSÉDIO ELEITORAL - DANO MORAL

A reclamante, na **petição inicial**, narra que foi admitida pela reclamada em 24/03/2022, na função de Auxiliar de Serviços Gerais. Diz que passou a ser pressionada pelos seus superiores para que se posicionasse publicamente em favor de um dos candidatos que concorria à Presidência nas eleições de 2022. Afirma que, não bastasse as atitudes adotadas internamente por seus superiores, a gestora da ré, que ministra aulas de "coach", *"fez com que os funcionários ficassem de pé durante uma aula ministrada aos alunos, para que ouvissem falar sobre ideologias religiosas e políticas, com o claro intuito de forçar posicionamento político e constranger a reclamante"*. Afirma que a pressão aumentou exponencialmente com a aproximação do segundo turno e, não cedendo ao assédio, foi demitida em 26/10/2022 juntamente com outras colegas. Pede, em suma, que a ré seja condenada no pagamento de indenização por dano moral, em razão do assédio sofrido. Junto à inicial, a reclamante traz *links* de vídeo e áudio, além de *prints* de conversas travadas via *whatsapp*, no intuito de comprovar suas alegações.

Em **contestação**, a reclamada afirma que os áudios trazidos aos autos pela reclamante são de conversas gravadas entre ela, outros empregados e a Sra. Karla, uma das gestoras da FEBRACIS, além de prints de conversas de aplicativo entre a Sra. Geovanna e outra pessoa estranha aos autos, nas quais o nome autora sequer é citado. Cita o artigo 5º, LVI, da CF, e sustenta que as provas são ilícitas e, no caso das conversas de aplicativo, não há garantia de autenticidade. Alega que jamais demitiria qualquer empregado por sua opinião política e que, ainda que prepostos *"tenham expressado preferência por um determinado candidato, tal fato é um direito garantido pela Constituição Federal"*, nos termos dos artigos 5º, IV e IX, e 220, da CF. Nesse passo, afirma que *"resta evidente a escolha política e partidária dos prepostos da reclamada, que, quando das suas reuniões, deixa claro e manifesta opiniões próprias. Contudo, sem praticar qualquer dano ou usurpar direitos de seus empregados a escolherem seus candidatos políticos por vontade e opinião própria"*. Afirma que, se *"aos trabalhadores é garantido o direito à 'livre manifestação de pensamento e de suas convicções políticas' no ambiente de trabalho, o mesmo deve ser garantido e respeitado ao empregador"*. Sustenta que o vídeo citado pela autora na exordial, *"registra uma palestra da gestora Sra. Karla Frazão para os empregados da empresa, trazendo mensagens motivacionais sobre fé, trabalho, família e produtividade"*, mas *"em nenhum momento do vídeo a Sra. Karla Frazão forçou qualquer posicionamento político das pessoas que ali estavam ou as constrangeu a votar em determinado candidato"*. Também, diz que os áudios juntados aos autos pela reclamante foram gravados sem autorização e *"não comprovam que esta foi coagida a votar em determinado candidato nas eleições, tendo em vista que ela tinha plena liberdade para votar em quem quisesse e de não se manifestar politicamente caso não quisesse"*. Alega, assim, que é da autora o ônus de comprovar o dano moral, encargo do qual não se desincumbiu.

A **sentença** indeferiu o pleito autoral, sob os seguintes fundamentos:

"A autora alega que foi pressionada pelos gestores da ré a se posicionar politicamente e publicamente a favor do candidato Bolsonaro. A gestora Karla Frazão, responsável por ministrar aulas de 'coach', fez os funcionários ficarem de pé durante uma aula ministrada aos alunos, para que ouvisse falar sobre ideologias religiosas e políticas, com o intuito de forçar posicionamento político, de forma constrangedora. Por não ter se posicionado ou se

posicionado contra o candidato Bolsonaro foi demitida, juntamente com outras 3 funcionárias, na semana que antecedeu o segundo turno da eleição. Entende que a pressão psicológica e assédio sofrido lhe causaram dano moral, pleiteando a indenização correspondente.

A ré nega a existência de pressão para que os empregados se posicionassem politicamente. Também nega qualquer perseguição política ou ideológica por parte dos seus gestores. Alega que os prints de mensagens do WhatsApp não provam as alegações contidas na inicial, pois sequer há citação do nome da autora. Nega a demissão de qualquer funcionário por opinião política, bem como a ocorrência de dano moral.

O ônus da prova é da autora e desse ônus ela não se desincumbiu.

Foram ouvidas 3 testemunhas e nem a testemunha da autora confirmou a ocorrência de pressão para se votar nesse ou naquele candidato. Também a testemunha da autora, demitida após os dois turnos da eleição, afirmou que sua demissão tivesse relação com sua posição política. Essa testemunha afirmou que não houve perseguição, orientação, pedido ou ordem para votar em nenhum candidato. As testemunhas da ré também negaram a existência de pressão ou perseguição por questões políticas na empresa.

Também, os vídeos da gestora Karla não comprovam o cunho ideológico relatado na inicial. Embora fique claro a posição religiosa e política da palestrante, não se percebe, pelos vídeos, qualquer pressão para que o empregado se posicionasse, publicamente, sobre suas opções políticas, nem foi imposto qualquer constrangimento explícito aos que participaram da reunião, por eventual posicionamento político. Por fim, os prints das mensagens trocadas por meio do aplicativo WhatsApp não comprovam a pressão psicológica e a perseguição à autora, relatadas na inicial.

Não existindo prova da conduta ilícita da reclamada, não há falar em indenização por dano/assédio moral.

Improcede o pedido."

A reclamante não se conforma com o indeferimento de seu pleito e reitera, no **recurso ordinário**, os fatos narrados na inicial. Diz que a empresa foi condenada em processo análogo a este, no qual o Juízo reconheceu a existência de assédio. Pede a reforma da sentença.

A ré, em **contrarrazões**, defende a manutenção do julgado. Cita o teor da prova oral produzida nos autos e afirma que a reclamante não comprovou a existência de assédio moral.

À análise.

A moral individual é apresentada pela honra da pessoa, o seu nome, boa fama, a sua autoestima e o apreço de que goza perante terceiros.

O dano moral, por sua vez, é o resultante de ato ilícito que fira a honra, o decoro, as crenças políticas e religiosas, a paz interior, o bom nome, a autoestima e a liberdade da pessoa, originando sofrimento psíquico, físico ou moral propriamente dito.

O contrato de emprego é caracterizado por ser de trato sucessivo, de atividade, onde as prestações se repetem com o curso do tempo, possibilitando o surgimento de gravames, agressões, lesões e danos à integridade física e moral dos contratantes. Ademais, a pessoalidade e a subordinação, configuradores da figura do empregado, bem como os poderes de direção, fiscalização e disciplinar, que caracterizam a atuação do empregador, facilitam atos, eventos e procedimentos geradores de dano moral.

O pioneiro no assunto, o sueco HEINZ LEYMANN, conceitua o assédio moral como *"a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega (s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura"*.

A forma mais comum do assédio revela-se em um processo, um conjunto de atos e procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. De regra, é sutil, no estilo "pé de ouvido", ou sem testemunhas, pois a agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador. Todavia, o assédio também tem lugar através de atos mais concretos, como rigor excessivo, confiar tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada, ameaças, exploração de fragilidades psíquicas e físicas, limitação ou coibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador, obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas, exposição a ridículo (impor a utilização de fantasia, sem que isso guarde qualquer relação com sua função; inclusão no rol de empregados de menor produtividade); divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta e/ou pública, etc.

Acrescente-se que os ilícitos direcionados a vários empregados não desconfiguram o assédio de qualquer natureza, ao revés, a depender das circunstâncias, pode torná-lo ainda mais grave.

Mais recentemente, em razão do cenário político conflituoso vivenciado no País nos últimos anos, tem crescido o chamado **assédio eleitoral**, conceituado pelo Ministério Público do Trabalho como "**a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associados a determinado pleito eleitoral, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho**". No assédio eleitoral, os empregadores, abusando de seu poder econômico, adotam práticas que revelam a pressão e a coação de seus empregados e prestadores de serviços, ameaçando, de forma velada ou explícita, aqueles que não votarem no candidato apoiado pela empresa/empreendimento.

A situação encontrou seu ápice nas eleições presidenciais de 2022. Segundo dados constantes em Relatório do Ministério Público do Trabalho, até dezembro de 2022 foram apresentadas 3.206 denúncias contra empregadores e empresas, levando à expedição de 1.400 recomendações, ao ajuizamento de 80 ações civis pública, a 300 termos de ajuste de conduta até aquele momento. Veja-se a notícia veiculada no sítio eletrônico do Tribunal Superior Eleitoral à época:

"Presidente do TSE recebe relatório sobre casos de assédio eleitoral sofridos por trabalhadores nas Eleições 2022"

Documento elaborado pelo Ministério Público do Trabalho aponta que, até o momento, foram apresentadas 3.206 denúncias contra empregadores e empresas

15/12/2022 17:48 - Atualizado em 19/12/2022

O presidente do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), ministro Alexandre de Moraes, recebeu nesta quinta-feira (15), do procurador-geral do Trabalho, José de Lima Ramos Pereira, o documento Assédio Eleitoral Eleições 2022 - Relatório de Atividades. O informativo foi elaborado pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, ligada ao Ministério Público do Trabalho (MPT).

'Até o dia 6 de dezembro, tivemos 2,3 mil denúncias e, hoje, temos 3.206, um número ainda crescente. Foram expedidas 1,4 mil recomendações, ajuizadas 80 ações civis públicas e 300 termos de ajuste de conduta. O

Ministério Público do Trabalho continua trabalhando para que o assédio eleitoral seja punido', afirmou o procurador-geral.

Segundo Pereira, o MPT atuou para impedir o assédio moral no ambiente de trabalho até as eleições, para que os trabalhadores pudessem exercer seu direito ao voto. 'Agora a gente busca a punição, a responsabilização de quem fez essas infrações, para evitar que isso ocorra de novo. Isso vai decorrer do dia a dia da apuração dos casos', explicou.

O procurador-geral do Trabalho destacou que, apesar de ter havido assédio nas Eleições 2018, nada se compara ao que aconteceu neste ano. 'O que vem sendo concluído é que nós estamos diante de uma nova situação. Inclusive, eu conversei com o presidente Alexandre de Moraes sobre a necessidade de que o Ministério Público do Trabalho, em razão dessas denúncias no ambiente de trabalho, participe do sistema de segurança e de Justiça em relação ao aspecto eleitoral', relatou.

Entre as sanções previstas para quem comete assédio eleitoral, segundo explicou Pereira, estão as multas, cujos valores variam de acordo com o caso, já tendo sido aplicada multa de R\$ 10 milhões, por exemplo. Ele informou que ainda não está fechado o montante total dos valores que serão cobrados de empresas e empregadores que cometeram assédio eleitoral. Além disso, de acordo com o procurador, em janeiro de 2023, o MPT já deve ter concluído em qual segmento mais ocorreu essa prática e quais foram os trabalhadores mais assediados.

Relatório

O documento descreve o assédio eleitoral como 'a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associados a determinado pleito eleitoral, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho'.

O relatório mostra que a grande maioria das condutas ilícitas denunciadas envolveram as eleições para a Presidência da República e que o número de denúncias aumentou após o primeiro turno. Até o dia 3 de outubro, o número total de denúncias era de 68, e o de empresas investigadas, 52. Já no dia 29, os números saltaram para 2.360 denúncias e 1.808 empresas investigadas. "O ápice do número de denúncias registradas foi de 265, no dia 28 de outubro de 2022", diz o documento.

O MPT aponta que a região Sul apresentou o maior número de denúncias até o primeiro turno. Depois do dia 3 de outubro, se destacou a Sudeste (especialmente os estados de Minas Gerais e São Paulo), com 934 relatos contra 705 empresas ou pessoas investigadas, seguida pela Sul, com 690 denúncias, a Nordeste, com 413, a Centro-Oeste, com 198, e, por fim, a Norte, com 125.

O relatório mostra, ainda, o trabalho realizado pelos procuradores do Trabalho. No dia 29 de outubro, estavam em curso 1.492 procedimentos investigatórios, por meio dos quais foram expedidas 1.157 recomendações, firmados 225 termos de ajustamento de conduta e ajuizadas 50 ações civis públicas.

Por fim, o MPT conclui que é preciso uma atuação contínua contra a violência e o assédio no trabalho, decorrentes de orientação e escolha políticas. "Trata-se de atuação fundamental para a promoção do respeito à cidadania das pessoas que trabalham e de consolidação da democracia, que requer ação planejada, estratégica, coordenada e articulada deste ramo do Ministério Público com outras instituições e órgãos públicos incumbidos da fiscalização da regularidade dos pleitos eleitorais", diz o documento." (in: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2022/Dezembro/presidente-do-tse-recebe-relatorio-sobre-casos-de-assedio-eleitoral-sofridos-por-trabalhadores-nas-eleicoes-2022>)

No Estado do Espírito Santo, o Ministério Público do Trabalho divulgou, em 07/10/2022, Nota Técnica orientando atuação uniforme dos procuradores frente às denúncias de assédio eleitoral no ambiente de trabalho. O documento registra que:

"A interferência do empregador nas orientações pessoais, políticas, filosóficas ou eleitorais do empregado ofende o art. 5º, caput e inciso II, da Constituição Federal de 1988, e contraria a configuração republicana de Estado Democrático de Direito (art. 1º, incisos III e V), pois fundado no pluralismo político e na coexistência de distintas interpretações políticas e filosóficas no seio social. Referida liberdade de consciência e de orientação política por parte dos empregados, foi reafirmada pela reforma trabalhista (13.467/2017), na medida em que atribui à comissão de representantes de empregados a atribuição de 'assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical'. (CLT, art. 510-B, inciso V).

O assédio moral eleitoral é caracterizado a partir de uma conduta abusiva que atenta contra a dignidade do trabalhador, submetendo-o a constrangimentos e humilhações, com a finalidade de obter o engajamento subjetivo da vítima em relação a determinadas práticas ou comportamentos de natureza política durante o pleito eleitoral.

O poder diretivo do empregador é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana, não podendo tolher o exercício dos direitos de liberdade, de não discriminação, de expressão do pensamento e de exercício livre do direito ao voto secreto, sob pena de se configurar abuso daquele direito, violando o valor social do trabalho, fundamento da República (CRFB/88, art. 1º, inciso IV) e previsto como direito social fundamental (CRFB/88, arts. 6º e 7º) e como fundamento da ordem econômica (CRFB/88, art. 170, caput, e art. 190).

A utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou de impedimento da fruição de direitos, de interesses ou de vontades do empregado, é prática que viola a função social contrato, prevista como baliza para os atos privados em geral, conforme o art. 5º, inciso XXIII, e art. 170, inciso III, ambos da Constituição Federal, bem como no art. 421 do Código Civil, que dispõe que 'A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato'."

A Nota reforça que a prática do assédio eleitoral pelo empregador enseja responsabilização na esfera trabalhista e na esfera criminal, conforme se infere dos artigos 299 e 301 do Código Eleitoral (Lei nº 4.737/65), podendo resultar em plena de reclusão de até 4 anos.

No documento, o Ministério Público do Trabalho orienta que seus membros, em autos de procedimentos instaurados, recomendem às empresas, órgãos públicos, empregadores pessoas físicas, sindicatos patronais e profissionais, de todos os setores econômicos ou entidades sem fins lucrativos, que se abstenham *"de ameaçar, constranger ou orientar pessoas que possuem relação de trabalho com sua organização (empregados, terceirizados, estagiários, aprendizes, entre outros) ou mesmo aquelas que buscam trabalho a manifestar apoio, votar ou não votar em candidatos ou candidatas por ela indicados nas*

próximas eleições" e "de realizar manifestações políticas no ambiente de trabalho e fazer referência a candidatos em instrumentos de trabalho, uniformes ou quaisquer outras vestimentas".

A nova realidade eleitoral e o grande volume de condutas configuradoras de assédio eleitoral no trabalho levaram à ação conjunta dos Tribunais Superiores e Ministério Público do Trabalho, de forma a prevenir a enxurrada de casos nas eleições vindouras. Imbuído nesse esforço, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho regulamentou os procedimentos administrativos a serem adotados em relação a ações judiciais, cujo objeto seja o assédio moral, por meio da Resolução CSJT nº 355/2023, *verbis*:

"RESOLUÇÃO CSJT N.º 355, DE 28 DE ABRIL DE 2023.

Regulamenta os procedimentos administrativos a serem adotados em relação a ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho.

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária, sob a Presidência da Exmo. Conselheiro Lelio Bentes Corrêa, com a participação dos Exmos. Conselheiros Aloysio Corrêa da Veiga, Hugo Carlos Scheuermann, Brasilino Santos Ramos, Maria Cesarineide de Souza Lima, Débora Maria Lima Machado e José Ernesto Manzi, do Exmo. Subprocurador-Geral do Trabalho Dr. Maurício Correia de Mello e do Exmo. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Anamatra, Juiz Luiz Antonio Colussi,

considerando a missão da Justiça do Trabalho de promover a justiça social, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania;

considerando a competência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para atuar como órgão central do sistema da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, notadamente no exercício da supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial;

considerando que a República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem por fundamentos, dentre outros, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e o pluralismo político;

considerando a garantia constitucional de liberdade de crença e consciência, bem como a vedação de privação de direito por motivo de convicção política ou filosófica;

considerando que a Constituição da República tem por objetivo promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

considerando que o ordenamento jurídico pátrio protege a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política, bem como garante o livre exercício da cidadania, notadamente por meio do voto direto e secreto, que assegura a liberdade de cidadãos, sendo direito fundamental de primeira dimensão;

considerando que, nas suas relações internacionais, o Brasil rege-se pelo princípio da prevalência dos direitos humanos, e que o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos da ONU (1966) dispõe que todas as pessoas cidadãos têm direito sem quaisquer formas de discriminação, de votar e de ser eleito(a), em eleições periódicas,

realizadas em sufrágio universal e igualitário, por meio do voto direto e secreto, e que garantam a livre manifestação de vontade dos(as) eleitores(as);

considerando que a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 confere a todo ser humano a capacidade de direito e liberdades sem distinção de qualquer espécie, inclusive opinião política, combatendo a discriminação sob quaisquer de suas formas;

considerando que a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT proíbe, em seu artigo. I, 'a', 'toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão';

considerando que a Convenção n.º 190 da OIT, aplicada por força do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, estabelece, em seu artigo 5º, o dever de respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a eliminação da discriminação relativamente a emprego e à profissão, devendo, igualmente, serem adotadas medidas objetivando a promoção do trabalho decente reconhecendo que a violência e o assédio no trabalho constituem violação aos direitos humanos;

considerando que o poder diretivo do empregador é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana, não podendo tolher o exercício dos direitos de liberdade, de não discriminação, de expressão do pensamento e do livre exercício do direito ao voto secreto, sob pena de se configurar abuso de direito, violando o valor social do trabalho, fundamento da República (CRFB/88, art. 1º, inciso IV), também previsto como direito social fundamental (CRFB/88, arts. 6º e 7º) e como fundamento da ordem econômica (CRFB/88, art. 170, caput, e art. 190);

considerando, ainda, que a utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou de impedimento da fruição de direitos, de interesses ou de vontades do(a) empregado(a), é prática que viola a função social do contrato, prevista como baliza para os atos privados em geral, conforme art. 5º, inciso XXIII, e art. 170, inciso III, ambos da Constituição da República, bem como art. 421 do Código Civil, que dispõe que 'A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato';

considerando que, nos termos dos artigos 297, 299 e 301 do Código Eleitoral, a obstrução ao exercício do sufrágio; a concessão ou promessa de benefício ou vantagem em troca do voto, bem como o uso de violência ou ameaça com o intuito de coagir alguém a votar ou não votar em determinado(a) candidato(a), configuram crimes eleitorais, e, quando praticados no ambiente de trabalho ou em razão da relação de trabalho, tais condutas configuram assédio eleitoral laboral, ensejando a responsabilização do(a) assediador(a) na esfera trabalhista; e

considerando a decisão proferida nos autos do Processo CSJT-AN-452-77.2023.5.90.0000,

RESOLVE:

Art. 1º Ficam estabelecidos, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e de segundo graus, os procedimentos administrativos a serem adotados em relação às ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho.

Art. 2º Para fins da presente Resolução, considera-se assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão.

Parágrafo único. Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.

Art. 3º O processo judicial que trate do tema a que faz referência a presente Resolução deverá conter marcador próprio no Sistema do Processo Judicial Eletrônico (PJe).

Parágrafo único. Enquanto não existir funcionalidade que automatize o marcador indicado no caput, a unidade judiciária responsável pela tramitação do processo deverá promover tal lançamento tão logo constate aquela condição.

Art. 4º O sistema PJe deverá conter funcionalidade que informe, de modo automatizado, ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho a existência do processo judicial que trate de assédio eleitoral, bem como das decisões de mérito nele proferidas.

Parágrafo único. Enquanto a funcionalidade indicada no caput não for implementada, a unidade judiciária responsável pela tramitação do processo deverá informar as decisões de mérito, com o envio de seu conteúdo.

Art. 5º Os Tribunais Regionais do Trabalho, no prazo de 30 (trinta) dias, disponibilizarão, em campo destacado no sítio do respectivo tribunal, sistema para recebimento de denúncia de assédio eleitoral, no âmbito das relações de trabalho a ser encaminhada de imediato às autoridades competentes, em especial ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Eleitoral.

Art. 6º Havendo, nos autos de processo trabalhista, indícios de prática que, em tese, configure crime eleitoral, o magistrado deverá comunicar à autoridade competente para a persecução criminal cabível.

Parágrafo único. Constatados indícios de crime eleitoral por meio do recebimento de denúncia de assédio eleitoral a que faz referência o art. 5º desta Resolução, a Presidência do Tribunal Regional deverá encaminhar cópia dos documentos à autoridade competente, nos moldes disciplinados na cabeça do presente artigo.

Art. 7º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 28 de abril de 2023."

Outra ação foi adotada pelo Conselho Nacional de Justiça, que, diante do aumento do número de denúncias de assédio eleitoral, promoveu um seminário em agosto/2023 para debater formas eficazes de combate e prevenção à prática ilegal. O evento contou com a presença da Presidente do Supremo Tribunal Federal e do CNJ, Exma. Sra. Ministra Rosa Weber, o Presidente do Tribunal Superior Eleitoral, Exmo. Sr. Ministro Alexandre de Moraes, além dos (as) Presidentes (as) do Superior Tribunal de Justiça e do Tribunal Superior do Trabalho, bem como do Procurador-Geral do Trabalho (*in*: <https://www.cnj.jus.br/combate-ao-assedio-eleitoral-sera-tema-de-seminario-do-cnj-em-agosto/>).

À ocasião, o Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Exmo. Sr. Ministro Lelio Bentes Corrêa, reafirmou o compromisso desta Especializada no combate ao assédio eleitoral, como se extrai de notícia veiculada no sítio eletrônico do TST, *verbis*:

"Presidente do TST reafirma compromisso da Justiça do Trabalho com o combate ao assédio eleitoral

Em evento do CNJ, o ministro Lelio Bentes Corrêa reiterou a defesa da erradicação de todas as formas de violência e opressão nas relações do trabalho.

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ministro Lelio Bentes Corrêa, participou, nesta quinta-feira (17), da abertura do seminário "Combate ao Assédio Eleitoral", organizado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). 'A fim de promover o trabalho decente a todas as pessoas, com dignidade, cidadania e liberdade, a Justiça do Trabalho coloca-se inteiramente à disposição para o enfrentamento ao assédio eleitoral', afirmou. 'Reafirmamos o nosso compromisso com a erradicação de todas as formas de violência e opressão nas relações do trabalho'. O objetivo do seminário é debater o aumento do número de denúncias de assédio eleitoral e as formas eficazes de combate e de prevenção, por agentes públicos, dessa prática ilegal.

Relações assimétricas

Para o ministro Lelio Bentes, trazer para o debate a questão do assédio eleitoral evidencia uma conduta ilícita praticada, notadamente, no âmbito de relações assimétricas de poder, como é o caso das relações de trabalho.

Abuso de poder econômico

Neste sentido, o ministro destacou as medidas implementadas pelo CSJT voltadas para o tema, como a publicação da Resolução 355/2023, que regulamenta os procedimentos administrativos nas ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral. 'É imprescindível que o sistema de justiça reconheça essa prática como uma das inúmeras formas de abuso do poder econômico', defendeu. 'A eficácia das ações de enfrentamento a essa forma de violência pressupõe, invariavelmente, a compreensão do assédio eleitoral à luz das particularidades inerentes ao mundo do trabalho'.

Vontade do eleitor

A mesa de abertura contou ainda com a presença da presidente do Supremo Tribunal Federal (STF) e do CNJ, ministra Rosa Weber, do presidente do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), ministro Alexandre de Moraes, e do procurador-geral do trabalho, José de Lima Ramos Pereira.

Segundo o ministro Alexandre de Moraes, o assédio eleitoral sempre existiu, ainda que de forma velada, nas relações de trabalho, e, nesse sentido, a Justiça Eleitoral se une à Justiça do Trabalho. 'Nos valemos dessa expertise do ramo especializado da Justiça trabalhista para que possamos diminuir, cada vez mais, esse mal que deturpa a vontade do eleitor', ressaltou. 'É com a atuação desses segmentos que encorajamos as pessoas a procurarem os canais de denúncia'.

Identificação de condutas

Moraes informou que será assinado um acordo de cooperação entre o TSE e o CSJT para o aperfeiçoamento dos parâmetros sobre o assunto. 'As condutas de assédio eleitoral identificadas pela Justiça do Trabalho serão levadas em consideração e podem culminar na cassação do registro e até na inelegibilidade', adiantou. 'Trabalharemos juntos para, se não extirpar de uma vez por todas essa prática, ao menos diminuí-la de forma relevante'.

Cidadania

José de Lima Ramos Pereira, reiterou a importância da implementação da Resolução 355 do CSJT para o enfrentamento do assédio eleitoral no trabalho. 'Não haveria soluções nas ações do Ministério Público do Trabalho se não tivéssemos uma Justiça do Trabalho engajada no combate a uma prática que degrada as relações entre pessoas e o meio ambiente de trabalho, esvaziando o exercício da cidadania.' resumiu." (notícia publicada em 18/08/23 - in: <https://www.tst.jus.br/-/presidente-do-tst-reafirma-compromisso-da-justi%C3%A7a-do-trabalho-com-o-combate-ao-ass%C3%A9dio-eleitoral>)

Assim, a prática do assédio eleitoral ao trabalhador deve ser duramente combatida, pois fere a garantia Constitucional da liberdade de crença e consciência e a proibição da privação de direitos por motivo de convicção política (artigo 5º, IV, VI e VIII, CF), viola a função social do contrato (artigo 5º, XXIII, e artigo 170, III, da CF; artigo 421, do CCB) e de configura crime eleitoral (artigos 297, 299 e 301, do Código Eleitoral).

No caso presente, a autora afirma que foi vítima de assédio moral (eleitoral) por parte de seus superiores hierárquicos, mormente da Diretora da reclamada, Sra. Karla Frazão, e, por não ceder à pressão de expor seu posicionamento político, foi demitida poucos dias antes do segundo turno das eleições.

Foi produzida prova oral nos autos e a testemunha ouvida a rogo da autora, que laborou na empresa por pouco tempo, mas justamente no período das eleições, disse que a empresa, por meio de sua Diretora, expressava abertamente sua preferência política a um dos presidenciáveis. Narrou que houve uma reunião com os alunos em formação "coach" em que os empregados da reclamada foram chamados a comparecer, dentre eles a autora, tendo a Diretora da ré declarado claramente. Disse que havia reuniões diárias com todos os funcionários no início do expediente e que uma dessas reuniões, na qual a autora também estava presente, teve clara conotação política. A depoente disse que não sofreu perseguição, não perguntaram em quem ela votou e não lhe foi ordenado diretamente que votasse em determinado candidato, mas que lhe questionaram os seus "valores" e ficava claro nessas reuniões que quem não votasse, declarasse seu posicionamento político, em Bolsonaro, seria eleitor do Lula e que isso não estava de acordo com a ideologia da empresa.

As duas testemunhas da reclamada negaram que houvesse pressão aos funcionários a respeito do posicionamento político, que as reuniões não tratavam de política, que a Sra. Karla não externou sua preferência entre os candidatos ou que um dos candidatos possuísse mais similaridade com o perfil da empresa.

No entanto, os depoimentos das testemunhas da reclamada não condizem com o conteúdo dos **vídeos** feitos em uma das reuniões citadas pela testemunha da autora, cujo *link* foi informado na petição inicial. Nos referidos vídeos, os funcionários da reclamada aparecem em pé nos cantos de uma sala onde a Diretora da ré, Sra. Karla, faz uma espécie de palestra a alguns ouvintes (que a testemunha diz ser alunos em formação "coach"), na qual tece considerações sobre Deus e sobre família, lemas notoriamente adotados por um dos candidatos à Presidência da República. Em determinado momento, a gestora afirma: "*olha para sua empresa, você gostaria de ter uma pessoa que não corroborasse com seus valores?*", e apontando para os empregados da ré, que estavam em pé, diz para os ouvintes que se encontravam sentados: "**eu estou chamando eles aqui para eles poderem escutar os que eu estou falando para vocês**". A referida palestrante segue afirmando: "**se nós não tivermos Deus cuidando e quiando nosso país a FEBRACIS não vai existir mais**, porque nós vamos ser perseguidos... **se Deus não tiver na vitória nós vamos ser perseguidos... e vocês sabem disso**"; "*nós precisamos ter essa consciência de que não é mais ...* **não é mais pelo Bolsonaro, não é mais pelo Lula**, não é mais... **por Deus, que a gente possa abrir os nossos olhos e entender, e entender que o que nós vamos fazer é por Deus**, a não ser que você não seja cristão... então é só seguir o que Ele tá pedindo, é só ter temor ao Senhor"; "**não tem nada a ver com pessoas, tem a ver com o futuro que Deus quer para nossa vida**... que arda o seu coração e que você possa entender **quem é Deus para você... o que de verdade você quer para sua vida**, para sua família, **porque agora não tem mais o que a gente possa fazer senão a gente pedir clemência... para quem ainda não conseguiu enxergar**..."; "entenda, você não pode fazer por você, **você tem que fazer por Deus**... eu amo vocês, meu time... **mas eu preciso defender o que nós defendemos**, que todos os alunos possam passar por vocês e sentir verdadeiramente que somos um time de Deus... que somos um time de fazer que o Senhor vença..."; "**eu não posso não defender o que eu verdadeiramente acredito**, o que eu tenho convicção de que é a verdade, porque estou na empresa que eu também acredito... **eu acredito no meu Presidente, eu acredito e sigo exatamente o que ele fala pra eu seguir**"; ao terminar esta frase, a Sra. Karla questiona: "Sim, gente?", em claro intuito de pressioná-los a concordar com o que disse.

O conteúdo desses vídeos são esclarecedores. As imagens denotam, sem qualquer dúvida, a intenção da reclamada em coagir e pressionar seus funcionários a seguirem o posicionamento político da empresa.

Não bastasse isso, a reclamante também apresentou *link* com **áudio** captado por funcionárias da empresa, em conversa travada com a Sra. Karla e neles está muito clara a pressão psicológica exercida sobre os empregados. No início da conversa, a Sra. Karla informa a demissão de duas funcionárias e afirma que "apesar de muitas de vocês pensarem que é por conta de posicionamento político, e tá tudo certo, ***e também é, acredito que seja***", denotando a perseguição política instituída dentro da empresa. Em determinado momento, a referida Sra. cita uma frase dita pelo dono da empresa, Sr. Paulo Vieira, no sentido de que até respeita quem não vota no Bolsonaro, mas é necessário que essa pessoa sinta se realmente esta é a empresa para a qual quer trabalhar, o que denota, expressamente, o assédio eleitoral. As interlocutoras insurgem-se diante da situação, dizendo, em linhas gerais, que não se sentem bem em ter que se posicionar politicamente, já que política e trabalho não se misturam, o que é enfaticamente criticado pela Sra. Karla. Em determinado momento, referida Diretora afirma que continuará se posicionando, porque "*essa é uma empresa que **Dr. Paulo Vieira se posiciona, e não só se posiciona como ajuda o Bolsonaro** a escrever o depoimento dele, tudo, tá junto, participou das lives, está defendendo ele*"; diz, ainda, que "***o Dr. Paulo já falou pra gente que se por um acaso realmente o Lula entrar, nós não vamos mais ter a FEBRACIS***".

Todos esses fatos ocorreram às vésperas dos turnos eleitorais, demonstrando de forma concreta o assédio eleitoral, a ameaça revelada em recorrentes falas sobre a empresa "deixar de existir" caso o candidato Lula vencesse o pleito, colocando em dúvida a continuidade da empresa, em flagrante conduta amedrontadora. Denotam a pressão para que os empregados revelassem o posicionamento político e para que se alinhassem ao direcionamento da empresa. Os empregados da ré foram forçados a participarem de uma reunião, cujo objetivo era pressioná-los a seguir a posição política da empresa e deixar claro

que aqueles que não concordassem seriam alvo do pedido de "clemência". Portanto, foram desrespeitadas as garantias Constitucionais conferidas ao trabalhador, o direito à intimidade, vida privada, liberdade de expressão, opinião e voto, havendo abuso do poder diretivo da empresa.

Também, não há dúvidas de que a reclamante foi demitida por não manifestar o candidato em que votaria e não ceder ao assédio da empresa, pois a dispensa ocorreu 5 dias antes do segundo turno eleitoral.

Este fato, somado aos demais comprovados nos autos, acima narrados, geram a presunção de que dispensa teve caráter político, sendo da reclamada o ônus de comprovar o contrário, *verbis*:

"(...)

Da nulidade do ato demissional

A dispensa de empregado por motivo político é nula. Mais que isso: infringe direito fundamental, que faz parte da estrutura basilar do direito do trabalho.

Considerando as circunstâncias do certame eleitoral, compete ao juiz, em prudente arbítrio, aplicar dinamicamente o ônus da prova; as demissões ocorridas nas semanas que se sucedem às eleições, mormente de forma coletiva, devem ser presumidas como de caráter político. A alegação genérica de 'redução de quadro' ou 'adequação ao mercado' necessitará ser provada.

No âmbito probatório, serão admitidos os meios de prova pelos quais se manifesta a discriminação: postagem em redes sociais, manifestação em comunicadores (Whatsapp, SMS etc.), assim como comunicados e gravações realizadas pelos empregados.

É ação que se amolda à tutela de urgência, dada a necessidade de afastar decisivamente o ato do mundo jurídico. (...)".

(Gabriel Napoleão Velloso Filho, publicado em 8 de dezembro de 2022, 15h18, in: <https://www.conjur.com.br/2022-dez-08/gabriel-napoleao-dispensa-motivacao-politica/>)

In casu, a reclamada não comprovou que a dispensa não ocorreu em razão da opinião política da autora, ônus que lhe competia, e o conjunto probatório produzido nos autos não deixa dúvidas do assédio eleitoral direcionado à autora e demais funcionários.

Registro que os áudios e vídeos mencionados nos autos pela autora não configuram prova ilícita. Os vídeos foram gravados de forma ostensiva, com a ciência de todos os integrantes da reunião, inclusive a palestrante/Diretora da ré. Quanto aos áudios, foram gravados por um dos interlocutores da conversa e o direito de utilização da gravação não é exclusivo do interlocutor que a gravou, exceto se houver causa legal de sigilo ou de reserva da conversa, o que não é o caso. Neste sentido, eis os seguintes julgados do C. TST:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI 13.015/2014. GRAVAÇÃO TELEFÔNICA. VALIDADE DA PROVA . A Constituição Federal protege a intimidade dos cidadãos, garantindo, em regra, o sigilo e a inviolabilidade das comunicações telefônicas (art. 5º, XII, da CF de 1988). Tal garantia possui como exceção a hipótese da necessidade de interpretação telefônica, para fins de investigação criminal e instrução processual penal (art. 5º, XII, da CF de 1988 , e Lei 9.296/96). Entende-se por interceptação telefônica a captação de conversa telefônica, realizada por terceiro, sem que qualquer dos interlocutores envolvidos no diálogo tenham ciência de tal fato. Para que haja licitude da interceptação telefônica é necessário que sejam preenchidos os requisitos da Lei 9.296/96 (Lei de Interceptacao Telefônica), que regulamenta o art. 5º, XII, da CF de 1988. Por sua vez, a escuta telefônica, também denominada de gravação telefônica, é a gravação da conversa telefônica por um dos interlocutores que dela fazem parte, havendo doutrina a entender que tal prova é lícita. Fixadas tais premissas, cumpre averiguar qual a situação dos autos. Infere-se do acórdão regional, em transcrição da sentença de primeiro grau, que a situação dos autos trata de escuta telefônica, e não de interceptação telefônica, como enquadrou a Turma Regional, pois a gravação teria sido realizada por um dos interlocutores da conversa telefônica e não por terceiro estranho a ela. Cumpre então analisar mais detalhadamente a legalidade da utilização de gravação telefônica como prova processual. A jurisprudência do STF, bem como a desta Corte, adotam a tese de que **não há proibição de que algum dos interlocutores grave o teor de conversa telefônica do qual é parte e se utilize dela como prova judicial**, exceto se houver alguma causa legal de sigilo ou reserva na conversação. Trata-se, assim, de **exercício regular de um direito, não havendo violação do direito à intimidade**. Não é necessário o preenchimento dos requisitos da Lei 9.296/96, pois gravação telefônica não se confunde com interceptação. Ademais, **a gravação efetuada por um dos interlocutores da conversa pode ser utilizada em processo judicial ajuizado por terceiro não interlocutor da conversa, para a defesa de seus direitos, sendo lícita a sua utilização**. O direito de utilização da gravação não é exclusivo do interlocutor que a gravou (exceto se existente causa legal de sigilo ou de reserva da conversação, que proíbe qualquer divulgação da conversa, como já exposto acima). Nesse sentido há julgados desta Corte, inclusive desta Turma. Não havendo sequer indício nos autos da existência de causa legal de sigilo ou de reserva da conversação, é lícita a juntada de gravação telefônica, ainda que atinente à conversa realizada entre terceiros, como prova. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 1228003520095200001, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 06/11/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/11/2019)

CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. GRAVAÇÃO REALIZADA PELA ESPOSA DO RECLAMANTE DE CONVERSA TELEFÔNICA ENTRE ELA E O PREPOSTO DA RECLAMADA, QUE PRESTAVA INFORMAÇÕES SOBRE EX-EMPREGADOS. GRAVAÇÃO VISAVA COMPROVAR QUE A RECLAMADA FORNECIA INFORMAÇÕES NEGATIVAS A RESPEITO DO RECLAMANTE A EMPRESAS INTERESSADAS EM CONTRATÁ-LO. IRRELEVANTE O FATO DE QUE O RECLAMANTE, BENEFICIÁRIO DA GRAVAÇÃO, NÃO TER PARTICIPADO DA CONVERSA GRAVADA. EXIGÊNCIA INVIABILIZA O DIREITO DE DEFESA. PROVA LÍCITA. A discussão dos autos não se refere à interceptação telefônica, a qual é feita por terceiro que não participa da conversa, mas de "gravação feita por um dos interlocutores (ou com autorização deste), no caso, a esposa do autor", por meio da qual se comprovaria que a

reclamada "estava repassando informações negativas a seu respeito [reclamante] para outras empresas onde estava prestando processo seletivo". O diálogo entre a esposa do reclamante e o preposto da reclamada, responsável por prestar informações sobre ex-empregados, também não se insere em causa legal de sigilo ou de reserva de conversação para ser inadmitido como prova. Se houvesse vedação, seria em favor do reclamante, sobre quem versava a conversa, e não da reclamada, como entendeu equivocadamente o Regional, ao concluir pela ilicitude da prova. Registrou o Tribunal a quo que a gravação não foi utilizada em proveito da esposa do reclamante (interlocutora que realizou a gravação), "e sim de terceiro (autor), que não participou da conversa", sendo diversa da hipótese decidida no RE-402.717/PR, na qual se concluiu pela licitude da gravação. Quanto à gravação utilizada como prova, a Suprema Corte, nos autos do RE-583.937-RJ, Tema nº 237 da Tabela de Repercussão Geral, em acórdão da relatoria do Exmo. Ministro Cezar Peluso (DJE 18/12/2009), reafirmou a jurisprudência daquela Corte (fundamentos expendidos na decisão proferida no RE-402.717/PR), fixando a tese: "é lícita a prova consistente em gravação ambiental realizada por um dos interlocutores sem o conhecimento do outro". Impõe ressaltar que, na fundamentação do acórdão do RE-402.717/PR (DJe 13/2/2009), cujos fundamentos foram ratificados em decisão com caráter vinculante (repercussão geral), o Supremo Tribunal Federal destacou que 'já proclamou esta Corte, em hipótese em certo sentido até mais singular, onde se discutia a licitude do uso do teor de conversa telefônica por quem alegava ter sido vítima de crime cometido de um dos interlocutores, o qual desconhecia a gravação feita por terceiro com autorização do outro' (destacou-se), referindo-se à analogia entre "causa excludente de injuridicidade da ação" e 'legítima defesa', adotada no acórdão proferido no HC nº 74.678 (DJ 15/8/97), relatado pelo Exmo. Ministro Moreira Alves. Nesse habeas corpus, discutia-se a 'utilização de gravação feita por terceiro com autorização de um dos interlocutores sem o conhecimento do outro', em que se decidiu pela licitude da prova, com fundamento em "causa excludente da antijuridicidade da ação", em que a vítima de extorsão pretendia comprovar a prática do referido crime pelo interlocutor (fiscal de rendas), que não tinha conhecimento da gravação. In casu, o reclamante defendia seu direito de personalidade, pretendendo comprovar a prática de ato ilícito pela reclamada (prestação de informações desabonadoras contra ele). Salienta-se que, se o reclamante solicitasse à reclamada informações (como empregador interessado na sua contratação), "sua voz seria reconhecida pelo chefe e pelos colegas de trabalho", que não prestariam informações. Somente por meio de ligação telefônica feita por outra pessoa seria possível a produção da prova. Nesse contexto, a exigência de que o reclamante fosse um dos interlocutores da conversa gravada inviabilizaria a produção da prova do fato constitutivo do direito daquele e a pretendida proteção jurisdicional de direitos da personalidade. Por outro lado, **o direito à privacidade da reclamada não é absoluto para cercear a defesa do reclamante, que também busca preservar sua intimidade, privacidade, honra e imagem. Ao contrário do entendimento adotado pelo Regional, a Suprema Corte não exige que a gravação seja utilizada, em Juízo, em proveito de quem a realizou para ser considerada lícita, mas que tenha sido realizada por um dos interlocutores da conversa, no caso, a esposa do reclamante.** A situação se assemelha à destacada pelo Exmo. Ministro Moreira Alves (HC nº 74.678), em que **'seria uma aberração considerar como violação do direito à privacidade a gravação pela própria vítima, ou por ela autorizada, de atos criminosos, como o diálogo com sequestradores, estelionatários e todo tipo de achacadores'** (destacou-se). Diante do exposto, a gravação de conversa por um dos interlocutores (esposa do reclamante), a despeito do desconhecimento pelo outro interlocutor (empregado da reclamada), a fim de repelir conduta ilícita do outro, é lícita, não se enquadrando na vedação constante do artigo 5º, incisos LVI e XII, da Constituição Federal, uma vez que constitui exercício regular do direito e de legítima defesa (artigo 5º, inciso LV). Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 12796320125090668, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 12/11/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/11/2019)" (grifos nossos)

Quanto à alegação da reclamada de que apenas exerceu o direito à livre manifestação do pensamento e a liberdade de expressão, esclareço que não se pode dar contornos de licitude a atos ilegais. O assédio eleitoral realizado pelo empregador é CRIME que se amolda ao disposto nos artigos 299 e 301, do Código Eleitoral, e a constatação dessa prática não é, por essa razão, mera manifestação de pensamento ou exercício da liberdade de

expressão. A antiga máxima de que a liberdade de cada um termina onde começa a liberdade do outro, embora atualmente pareça estar em desuso, é ótima balizadora para distinção entre a prática de crime e o exercício da liberdade de expressão.

No sentido do exposto, cito artigo sobre o tema:

"Discriminação eleitoral no trabalho

Elizabeth Anderson, professora da Universidade de Michigan, publicou interessante estudo em que denuncia o excessivo controle dos empregadores sobre a vida dos trabalhadores, cujo título, em tradução livre, é Governo Privado: Como os Empregadores Regram as Nossas Vidas (E Porque Não Falamos Disso). O controle é absoluto, de modo que alcança espaços de autonomia que, em princípio, estariam livres de punição pelo empregador. Verifica-se, por exemplo, na determinação de vestimenta e da aparência, no cumprimento das metas, na vigilância dos meios de comunicação, nos padrões de comportamento, inclusive na vida privada dos trabalhadores e no horário não destinado a trabalho, como relacionamento pessoal e opção política. O termo governo privado pode parecer ambíguo porque governo se relaciona à esfera pública, mas o exercício de autoridade na empresa é comparável ao do poder público, embora o titular de poder no âmbito privado não seja escolhido pelos subordinados nem tampouco presta contas de suas atividades.

O mais curioso é que Anderson não retrata as relações de trabalho no século 19, em que predominava a ideia de relações especiais de poder, segundo as quais as empresas observavam disciplina rígida como a adotada em centros de internação médicos e prisionais e círculos militares. O quadro descrito é atual, em pleno século 21, tempos após renomada doutrina trabalhista, capitaneada por Uriarte, Dal-Ré, Romagnoli e Däwbler, propagar aos quatro ventos que os trabalhadores não se despem da condição de cidadãos ao atravessarem a porta da empresa e, consequentemente, não perdem o status de sujeitos de direitos fundamentais no local de trabalho. De fato, o Direito do Trabalho evoluiu para neutralizar o excessivo controle sobre a pessoa trabalhadora, mas, na prática, ele não desapareceu e até ampliou as fronteiras de incidência, de forma velada, guardando certa discrição em razão da desconformidade com o direito. Não obstante, em ano eleitoral, explodiram no Brasil práticas de interferência na esfera privada das pessoas trabalhadoras: o assédio para votar em determinado candidato, a adoção de represálias em razão da escolha política em desconformidade com a orientação ou preferência do empregador e a determinação para participar em atos questionando o resultado das eleições. Essas práticas foram adotadas a luz do dia, sem constrangimentos, e sua difusão foi naturalizada, invocando-se apoio numa visão ampliada de liberdade de expressão. Empresários entenderam poder definir a escolha política dos trabalhadores por sentirem-se protegidos pelo direito fundamental de expressarem suas opções políticas e os possíveis cenários e impactos das eleições nas relações de trabalho. Essas práticas foram, inclusive, arquitetadas em redes sociais para que sua difusão pudesse efetivamente influir no processo político e no resultado das eleições. Segundo dados fornecidos pelo Ministério Público do Trabalho e noticiados pela imprensa, 3.206 denúncias de assédio eleitoral foram recebidas no ano de 2022, o que gerou mais de mil recomendações, 80 ações civis públicas e 300 termos de ajustes de conduta.

A novidade criou alguma dificuldade em seu enquadramento jurídico e atraiu o tipo criminal, especialmente o artigo 301 do Código Eleitoral, que prevê a pena de até quatro anos de reclusão e multa para a prática de 'usar de violência ou grave ameaça para coagir alguém a votar, ou não votar, em determinado candidato ou partido, ainda que os fins visados não sejam conseguidos'. O mote para o combate baseou-se no slogan 'Assédio Eleitoral é Crime'. No entanto, ameaça, retaliação ou promessa de vantagens a trabalhadores para assegurar o alinhamento eleitoral às imposições do empregador possui disciplina própria no campo do Direito do Trabalho: a discriminação por opinião política, que inclui o assédio eleitoral. A discriminação se concretiza na hipótese de ameaça ou promessa de benefícios, sua efetivação ou ausência de providências para impedir sua difusão no ambiente de trabalho por quem detém o poder de determinar as condições de trabalho, no intuito de direcionar o voto, retaliar posições políticas divergentes ou forçar e financiar participação em protestos políticos.

O assédio praticado em razão de quaisquer dos fatores de tratamento diferenciado proibidos por lei constitui prática discriminatória no trabalho. A Suprema Corte Norte Americana, por exemplo, em *Meritor Savings Bank v. Vinson* (1986), ao examinar caso de assédio sexual, considerou que a prática dá origem a ambiente de trabalho hostil e, como tal, constitui hipótese de discriminação por sexo, que é proibida pela legislação trabalhista federal dos Estados Unidos.

As leis brasileiras trabalhistas não mencionam expressamente a discriminação por motivos políticos. Mas ao mesmo tempo não excluem essa modalidade, considerando que as hipóteses de discriminação são exemplificativas e não taxativas. A Lei 9.029, de 1995, menciona 'sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros'. Já a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, convenção fundamental ratificada pelo Brasil, que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, prevê que o termo discriminação engloba 'toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão'. Com status supralegal, a Convenção 111 agrega à Lei 9.029, de 1995, a discriminação baseada na opinião política de trabalhadores. Sendo assim, qualquer postura ou punição no intuito de controlar o voto, retaliar em razão de escolha política ou determinar participação em protestos políticos são nulas de pleno direito e eventual despedimento dá ensejo à reintegração com ressarcimento integral do período de afastamento ou indenização em dobro, além de dano moral.

A narrativa empresarial calcada na liberdade de expressão visa capturar a subjetividade e cidadania dos trabalhadores, desvirtuando e privatizando o processo democrático para submetê-lo aos interesses e a serviço das empresas. O dano causado pela discriminação eleitoral afeta às vítimas diretas e toda a comunidade, devendo ser reparado individual e coletivamente, por meio de ações individuais e coletivas propostas pelo Ministério Público do Trabalho, pelos sindicatos e demais legitimados.

Não existe proteção à liberdade de expressão para cometer crimes, discriminar ou ofender pessoas. O Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966, ratificado pelo Brasil, ao tempo em que assegura a liberdade de expressão que engloba o direito de 'receber e difundir informações e ideias', prevê a possibilidade de restrição para 'assegurar o respeito dos direitos e da reputação das demais pessoas; proteger a segurança nacional, a ordem, a saúde ou a moral pública'. O pacto, além disso, proíbe propaganda de guerra ou 'apologia ao ódio nacional, racial ou religioso, que constitua incitamento à discriminação, à hostilidade ou à violência'.

A discriminação eleitoral, com todo o seu potencial ofensivo, equivale à imagem da guerra interminável na distopia orwelliana de 1984, já que o objetivo do grupo dirigente não é a vitória, mas a preservação da estrutura social e de poder baseada na pobreza e na ignorância dos oprimidos. A discriminação eleitoral deve ser combatida no âmbito criminal pelas esferas competentes quando for o caso, mas a prática possui regramento próprio e autônomo no âmbito trabalhista para prevenir ou punir de forma exemplar sua ocorrência e resgatar os valores da democracia e cidadania."

(Ricardo José Macedo de Britto Pereira, publicado em 20 de dezembro de 2022, 11h27, in: <https://www.conjur.com.br/2022-dez-20/britto-pereira-discriminacao-eleitoral-trabalho/>)"

É importante registrar que a empresa responde em outra reclamação trabalhista ajuizada sob o nº 0001156-46.2022.5.17.0004, na qual a sentença também reconheceu a prática de assédio moral.

Restando comprovado o assédio eleitoral, como no caso presente, é forçoso concluir que restou demonstrado o fato constitutivo do direito vindicado pela autora.

Frise-se que nunca é demais dizer que a empresa deve, em primeiro lugar, cumprir sua função social e observar a dignidade da pessoa do trabalhador. É por meio do trabalho que a pessoa humana alcança sua dignidade, inserindo-se no mundo social. O caso dos autos revela verdadeiro abuso da condição e dos poderes de empregador, o que contraria as normas de função social da empresa e do contrato e, ainda, a da boa-fé objetiva!

Logo, em face do exposto, a recorrente demonstrou que sofria assédio eleitoral e, conseqüentemente, lesão à sua honra.

A honra é, ao mesmo tempo, direito fundamental e direito da personalidade. Fundamenta-se no princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que é um atributo inerente a qualquer pessoa e o seu conteúdo refere-se tanto à honra objetiva (dignidade da pessoa humana refletida na consideração dos outros a respeito de si mesmo) e a honra subjetiva (dignidade da pessoa humana refletida no conceito que a própria pessoa faz de si).

A Carta Constitucional elenca como bem maior o ser humano e, para que a sua dignidade moral e material possam ser desenvolvidas, adota precipuamente o valor social do trabalho, pois este é o instrumento para que se cumpra este objetivo constitucional do Estado Democrático de Direito.

A nova ordem de valores insere o homem e os instrumentos que fomentam os meios de produção, pois é pela força laboral humana aliada à tecnologia instrumental, que a matéria-prima se consubstancia em bens voltados para o consumo, o que refletirá no Meio em que este conjunto se insere e envolve.

Sobre o meio ambiente do trabalho, assim, salienta Celso Antônio Pacheco Fiorillo: *"É o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais,*

sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.)".

Sobre a definição acima, ressalta Raimundo Simão de Melo que é das mais abrangentes, pois não se limita o assunto apenas ao trabalhador, busca, também, o contexto assecuratório, em que o meio ambiente deve ser equilibrado para todos, conforme consta no texto constitucional, art. 225, *caput*, visto que a definição geral do meio ambiente abarca todo cidadão, e a do meio ambiente do trabalho, todo trabalhador, sem distinção de sexo, raça ou espécie de contrato, pois todos têm o direito a um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à sadia qualidade de vida. Assim como deve estar inserido neste conceito o próprio local de trabalho, os instrumentos do labor, o modo de execução das tarefas e a forma como o trabalhador é tratado pelo empregador, pelo tomador dos serviços e pelos próprios colegas. Portanto, o conceito de ambiente do trabalho deve levar em conta o trabalhador e tudo que o cerca, sendo um direito fundamental erigido constitucionalmente.

Nesse contexto, exige-se que o empregador tenha a postura de provedor de todos os meios que propiciem o saneamento que seja capaz de condicionar a incolumidade da **saúde física e psíquica** do trabalhador.

Ademais, a classe dos direitos da personalidade é composta por aqueles direitos que constituem o mínimo necessário e indispensável ao conteúdo da personalidade e existentes desde o nascimento.

Adriano de Cupis, no livro "Os direitos da personalidade", Ed. Romana, esclarece que todos os direitos, na medida em que conferem conteúdo à personalidade, poderiam chamar-se direitos da personalidade. No entanto, na linguagem jurídica corrente, essa designação é reservada àqueles direitos subjetivos, cuja função, relativamente à personalidade, é especial, constituindo o '*minimum*' necessário e imprescindível ao seu conteúdo. Por outras

palavras, existem certos direitos sem os quais a personalidade restaria uma susceptibilidade completamente irrealizada, privada de todo o valor concreto: direitos sem os quais todos os outros direitos subjetivos perderiam todo o interesse para o indivíduo - o que equivale a dizer que, se eles não existissem, a pessoa não existiria como tal.

Além disso, a Constituição da República elegeu o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana como fundamentos e a construção de uma sociedade livre, justa e solidária como um de seus objetivos. Por isso, a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. Corolário lógico destes princípios constitucionais previstos nos artigos 1º, 3º e 170 é que o ser humano trabalha para ter dignidade e não para perdê-la em razão perseguições e retaliações por parte de seus superiores hierárquicos que lhe comprometam a incolumidade física e psíquica.

A Constituição da República instituiu também como direito fundamental a intangibilidade da honra, do nome, da vida privada, da intimidade e da imagem das pessoas, garantindo-se ao ofendido indenização em caso de dano material ou moral.

A expressão dano moral compreende todo o patrimônio imaterial do ser humano, podendo ser resumido no trinômio corpo, mente e psique. Tudo que viola esses três elementos é considerado dano moral.

O dano moral em si, prescinde de prova, por sua própria natureza, na lição de YOUSSEF SAID CAHALI, ao aduzir que: "*A concepção atual da teoria da reparação de danos morais orienta-se no sentido de que a responsabilidade do agente se opera por força do simples fato da violação 'damnum in re ipsa', verificando o evento danoso, surge, 'ipso facto', a necessidade da reparação. Corolário dessa orientação é o entendimento de que não se cogitar de prova do dano moral.*"

Destaca-se, inclusive, que o dano aqui se caracteriza como *in re ipsa*, em face do próprios fatos narrados.

Assim, tem-se que a reclamante logrou comprovar os fatos constitutivos do direito pleiteado - assédio eleitoral - fazendo jus a uma indenização para reparação do dano moral sofrido.

Sobre o assédio eleitoral e o dever de reparar as lesões morais sofridas pelos trabalhadores atingidos, cito alguns julgados, *verbis*:

"ASSÉDIO ELEITORAL. DANOS MORAIS COLETIVOS E INDIVIDUAIS. A configuração de assédio eleitoral no ambiente de trabalho envolve não apenas a análise de ofensa ao sufrágio universal, mas também ao direito individual e direto; secreto e sagrado; fundante e fundamental ao livre exercício do direito ao voto, com igual valor para todos, além de abranger, outro tanto, com a mesma extensão e intensidade, o respeito ao pluralismo político e à livre convicção política, alicerces do Estado Democrático de Direito. Adentra, igualmente, em questões que perpassam outros direitos fundamentais, tais quais a dignidade da pessoa humana, a intimidade, a saúde mental do trabalhador e toda a essência dos valores sociais do trabalho, além de galvanizar, como pontilhado, a democracia. A Constituição Federal, em seu art 1º, elenca a base, na qual se fundamenta o Estado Democrático de Direito, a saber: I. A soberania; II. A cidadania; III. A dignidade da pessoa humana; IV. Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V. O pluralismo político. Já os artigos 3º, 5º, 7º, e 14, também constitucionais, garantem os direitos individuais e os fundamentais, nos quais se sustenta. Ou deveria se sustentar. A nossa democracia. Esses dispositivos legais constituem norte, vale dizer, verdadeiro pharus, para as relações sociais, posto que têm o escopo de assegurar a igualdade, a dignidade da pessoa humana, a soberania popular por intermédio do sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos, além de coibir discriminações de todo tipo, o que inclui, por óbvio, aquelas relacionadas à liberdade de convicções, de pensamento político e do exercício pleno dos direitos a estes interligados. Nos termos do art. 2º e parágrafo único, da Resolução CSJT Nº 355/2023, que regulamenta os procedimentos administrativos a serem adotados em relação a ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho, define-se: 'Art. 2º Para fins da presente Resolução, considera-se assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão. Parágrafo único. Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho. Ademais, a referida Resolução foi editada, fundamentando -se, dentre outros, nos seguintes referenciais: 'considerando a garantia constitucional de liberdade de crença e consciência, bem como a vedação de privação de direito por motivo de convicção política ou filosófica; considerando que a Constituição da República tem por objetivo promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação; considerando que o ordenamento jurídico pátrio protege a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política, bem como garante o livre exercício da cidadania, notadamente por meio do voto direto e secreto, que assegura a liberdade de escolha de candidatas ou candidatos, no processo eleitoral, por parte de todas as pessoas cidadãs, sendo direito fundamental de primeira dimensão; considerando que, nas suas relações internacionais, o Brasil rege-se pelo princípio da prevalência dos direitos humanos, e que o PACTO INTERNACIONAL SOBRE DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS da ONU (1966) dispõe que todas as pessoas cidadãs têm direito sem quaisquer formas de discriminação, de votar e de ser eleito(a), em eleições periódicas, realizadas em sufrágio universal e igualitário, por meio do voto direto e secreto, e que garantam a livre manifestação de vontade dos(as) eleitores(as); considerando que a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 confere a todo ser humano a capacidade de direito e liberdades sem distinção de qualquer espécie, inclusive opinião política, combatendo a discriminação sob quaisquer de suas formas; considerando que a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho. OIT proíbe, em seu artigo. I, 'a', 'toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade

ou de tratamento no emprego ou profissão"; considerando que a Convenção nº 190 da OIT, aplicada por força do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho. CLT, estabelece, em seu artigo 5º, o dever de respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a eliminação da discriminação relativamente a emprego e à profissão, devendo, igualmente, serem adotadas medidas objetivando a promoção do trabalho decente reconhecendo que a violência e o assédio no trabalho constituem violação aos direitos humanos; considerando que o poder diretivo do empregador é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana, não podendo tolher o exercício dos direitos de liberdade, de não discriminação, de expressão do pensamento e do livre exercício do direito ao voto secreto, sob pena de se configurar abuso de direito, violando o valor social do trabalho, fundamento da República (CRFB/88, art. 1º, inciso IV), também previsto como direito social fundamental (CRFB/88, arts. 6º e 7º) e como fundamento da ordem econômica (CRFB/88, art. 170, *caput*, e art. 190); considerando, ainda, que a utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou de impedimento da fruição de direitos, de interesses ou de vontades do(a) empregado(a), é prática que viola a função social do contrato, prevista como baliza para os atos privados em geral, conforme art. 5º, inciso XXIII, e art. 170, inciso III, ambos da Constituição da República, bem como art. 421 do Código Civil, que dispõe que 'A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato'; considerando que, nos termos dos artigos 297, 299 e 301 do Código Eleitoral, a obstrução ao exercício do sufrágio; a concessão ou promessa de benefício ou vantagem em troca do voto, bem como o uso de violência ou ameaça com o intuito de coagir alguém a votar ou não votar em determinado(a) candidato(a), configuram crimes eleitorais, e, quando praticados no ambiente de trabalho ou em razão da relação de trabalho, tais condutas configuram assédio eleitoral laboral, ensejando a responsabilização do(a) assediador(a) na esfera trabalhista; e(...)'. De conseguinte, o respeito ao exercício do voto e à formação de convicção política de forma autônoma e livre, em qualquer ambiente e, em especial, no ambiente de trabalho, é condição essencial ao desenvolvimento da soberania de um povo, à garantia da cidadania, à democracia e à efetividade dos direitos transindividuais. Qualquer interferência visando ao controle dessa espécie de liberdade configura a lesão, não só ao trabalhador coagido diretamente, como à coletividade, devendo ser prontamente rechaçada pelo Poder Judiciário, por intermédio de tutelas inibitórias, bem como de indenização por danos morais coletivos e individuais. (TRT 3ª R.; ROT 0011163-18.2022.5.03.0027; Primeira Turma; Rel. Des. Luiz Otávio Linhares Renault; Julg. 21/09/2023; DEJTMG 22/09/2023; Pág. 1734)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO ELEITORAL.A Constituição Federal de 1988 protege a intimidade, a vida privada, a autodeterminação e a liberdade de consciência e manifestação do pensamento (art. 5º, *caput*, incisos II, IV, VI, IX, X, CF/88), sendo vedado que uma pessoa seja privada de seus direitos em razão de convicção política (art. 5º, VIII, CF/88). Ainda, no âmbito do direito do trabalho, ninguém pode sofrer discriminação em razão de opinião política, nos termos dos arts. 3º, 5º, XLI e 7º, XXX, XXXI, da CF/88 e Lei 9.029/95. Nesse sentido, tem-se que a tentativa de ingerência sobre o voto dos trabalhadores atenta contra o livre exercício dos direitos políticos e configura assédio eleitoral, representando abuso do poder diretivo da empresa. É o que ocorre no caso em análise, em que a prova dos autos confirma que os trabalhadores foram constrangidos pela reclamada a participar de reunião com o objetivo de direcionar sua escolha eleitoral. Dessa forma, resta caracterizado o dano moral indenizável. Recurso da reclamada desprovido. **PROVA EMPRESTADA. PRECLUSÃO LÓGICA.** As partes convencionam a utilização de prova oral emprestada de dois processos. Dessa forma, não pode a reclamada, após ter concordado com o uso dos depoimentos colhidos nos processos referidos, aduzir que eles foram prestados por testemunhas suspeitas, sob pena de violação aos princípios da boa-fé processual e da cooperação. Ademais, incide no aspecto os efeitos da preclusão lógica, sendo insubsistente a alegação da ré acerca da imprestabilidade dos depoimentos nos processos em questão. (TRT-4 - ROT: 00209643320195040124, Relator: ANDRE REVERBEL FERNANDES, Data de Julgamento: 08/03/2023, 4ª Turma)

ASSÉDIO MORAL. DIRECIONAMENTO DO VOTO EM ELEIÇÃO PRESIDENCIAL. VIOLAÇÃO AO LIVRE EXERCÍCIO DA CIDADANIA E À LIBERDADE DE CONVICÇÃO POLÍTICA. INDENIZAÇÃO DEVIDA.O Discurso alarmista dirigido pelo proprietário da empresa aos seus empregados de fechamento de lojas e perda de empregos em caso de vitória de candidato à eleição presidencial diferente daquele que apoia constitui evidente conduta assediadora, em nítida afronta ao livre exercício da cidadania e à liberdade de convicção filosófica e política (art. 5º, VI e VIII, da CRFB/88). Recurso a que se nega provimento, no particular,

para manter a condenação ao pagamento de indenização por dano moral. (TRT-12 - ROT: 00001904720205120019, Relator: LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVEA, 5ª Câmara, Data de Publicação: 20/04/2022)

DANO MORAL COLETIVO. CABIMENTO. COAÇÃO ELEITORAL E DIRECIONAMENTO DE VOTO. REPERCUSSÃO SOCIAL E COLETIVA. A coação eleitoral e direcionamento de voto, por meio de fixação de cartazes com promessas de recompensas vinculadas ao resultado eleitoral viola a liberdade de convicção política dos trabalhadores. A conduta verificada gerou repercussão social ou coletiva negativa de dimensão suficiente a justificar a imposição de condenação por dano moral coletivo, pois foi capaz de lesar os direitos personalíssimos de toda a sociedade em potencial. A condenação tem por finalidade a punição exemplar do ofensor para evitar novas práticas semelhantes e amoldar o comportamento da categoria econômica nas relações de trabalho. Pautando-se pelo princípio da razoabilidade e levando em conta, sobretudo, a gravidade do ato ilícito e a capacidade econômica da empresa, adequado o montante indenizatório de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) arbitrado na sentença. Recurso ordinário da ré a que se nega provimento. (TRT-9 - ROT: 00008226120195090126, Relator: FRANCISCO ROBERTO ERMEL, Data de Julgamento: 22/03/2021, 6ª Turma, Data de Publicação: 07/04/2021)"

Também, transcrevo notícia divulgada pela grande mídia, que trata de decisão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por meio da qual a empresa BRITÂNIA foi condenada no pagamento de indenização a funcionária demitida por justa causa, após tecer críticas sobre a determinação da empresa de que o empregados usassem camisa verde e amarela no ambiente laboral às vésperas das eleições de 2022, *verbis*:

"Britânia deverá indenizar trabalhadora em R\$ 50 mil por assédio eleitoral, decide TRT9

Acórdão da 2ª Turma também reverteu a demissão por justa causa ao entender que houve retaliação por posição política

Humberto Vale

17/11/2023 16:37

Uma decisão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) condenou a empresa de eletrodomésticos Britânia a indenizar em R\$ 50 mil uma funcionária que foi demitida por justa causa, após postagem em que criticou o uso de camiseta verde e amarela no ambiente de trabalho. O colegiado entendeu que a demissão ocorreu em retaliação à sua posição política e a reverteu para 'sem justa causa'.

No caso em questão, a mulher alega que a empresa usou do seu poder na relação de emprego para induzir os colaboradores a votarem no ex-presidente Jair Bolsonaro nas eleições de 2022. Segundo ela, o presidente da Britânia, César Buffara, visitava com frequência os setores, proferindo discursos em apoio a Bolsonaro e críticos à Lula.

Segundo ela, em uma reunião interna, Buffara distribuiu camisetas nas cores verde e amarela com a bandeira nacional e a frase 'O Brasil que queremos ser só depende de nós'. Na ocasião, usando a camiseta, o presidente da empresa afirmou que o Brasil 'é verde e amarelo', 'não é vermelho' e que a peça era para ser usada no dia das eleições por 'quem quiser usar'.

A mulher disse ter se sentido pressionada a usar a peça. Ainda, segundo depoimento de uma das testemunhas, a empresa teria divulgado propagandas políticas de Bolsonaro e candidatos apoiados por ele, em santinhos, por e-mail e na tela de fundo dos computadores.

A trabalhadora foi demitida por justa causa uma semana depois de ter feito publicação no X (antigo Twitter), durante trabalho remoto, relatando a sua satisfação em não ver os colaboradores usando o item: 'Para honra e glória do senhor, essa semana estou de home e não ser obrigada a ver esses bando de bosta usando a nova camiseta da empresa hahaha', disse na publicação.

Em sua defesa, a Britânia argumentou, a favor da demissão por justa causa, que a trabalhadora difamou a empresa e teria adotado conduta inadequada 'ao expor a empresa a uma 'situação vexatória perante clientes' e funcionários.

De acordo com a decisão, a Britânia praticou assédio eleitoral ao 'constranger e tentar influenciar os empregados a seguirem a orientação político-partidária escolhida pela empresa'. Na visão da 2ª Turma, a trabalhadora não fez ataque direto a qualquer pessoa específica da empresa na publicação e 'agiu como forma de defesa à sua integridade moral, pois se sentia coagida a usar a camiseta destinada à campanha eleitoral de partido político e candidato com os quais não se afeiçoa', afirmou.

Na avaliação da relatora, desembargadora Cláudia Cristina Pereira, a demissão por justa causa foi aplicada como medida retaliativa à posição política da trabalhadora. Para Pereira, o presidente da empresa praticou atos que 'institucionalizam a discriminação eleitoral dentro da empresa', gerando um 'ambiente hostil e prejudicial à saúde psicológica de colaboradores que tem uma opinião política contrária à dele'.

De acordo com a magistrada, no caso, foram violados os direitos de liberdade de escolha e consciência eleitoral dos colaboradores: 'Negar à pessoa o direito de escolha é negar sua própria existência como ser racional dotado de sentimentos e propósitos de vida. Interferir indevidamente no processo de escolha dos representantes que regerão o país é violentar a essência da democracia', afirmou na decisão.

Em nota, a Britânia informou que 'prioriza o bem-estar de toda sua equipe no ambiente de trabalho, que foi notificada hoje [nesta sexta-feira] pela manhã e está analisando o conteúdo da decisão'. 'No mais, a empresa segue a legislação e aplica o previsto em seu código de ética', completa.

O processo tramita com o número 0000019-23.2023.5.09.0002 no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9)." (*in*: Britânia deverá indenizar trabalhadora em R\$ 50 mil por assédio eleitoral, decide TRT9 - JOTA)

Finalmente, o dano moral possui natureza jurídica compensatório-punitiva. Visa compensar a dor sofrida pelo lesado, através de uma compensação financeira, e tem por finalidade punir o lesante.

A quantia a ser encontrada deve ser quantificada de acordo com o prudente critério do Magistrado e não pode ser tão elevada a ponto de gerar um enriquecimento sem causa para o lesado e, também, não pode ser tão ínfima que não sirva de lição ao lesante, para que tenha receios e não pratique mais a conduta lesiva.

Assim, quando da fixação do valor da indenização, com base no art. 944 do Código Civil, deve-se estipular uma quantia que, considerando a extensão do dano, tenha caráter pedagógico-punitiva para o infrator e compensatória para a vítima, não podendo

ser meio de enriquecimento para um, e de ruína para outro, devendo atender ao seu caráter compensatório, pedagógico e preventivo.

A Lei 13.467/2017 introduziu na CLT o artigo 223-C, disciplinando o dano moral (ou extrapatrimonial). São objetivamente protegidos como bens morais do trabalhador a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física. Tal regra, neste aspecto, reafirma, aliás, critérios que já vinham sendo observados.

A nova lei estipula alguns critérios objetivos, nos termos do art. 223-G, da CLT, porém, a meu ver, estes servem, apenas, de parâmetro orientador na fixação do valor da indenização por dano moral, pois, a depender da gravidade e consequências do caso concreto, limitar a indenização a tais critérios objetivos pode impedir a efetiva compensação e reparação da violação extrapatrimonial sofrida pelo trabalhador.

Coaduno com o registrado no Voto do **Exmo. Ministro Gilmar Mendes, Relator das ADI's** propostas pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Anamatra (**ADI 6050**), pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil - OAB (**ADI 6069**) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria - CNTI (**ADI 6082**), no sentido de que os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, *caput* e § 1º, da CLT **deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial, sendo possível e não afrontando a Constituição o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos** dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, **quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade,** *verbis*:

"Ações diretas de inconstitucionalidade. 2. Reforma Trabalhista. Artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017. Parâmetros para a fixação do quantum indenizatório dos danos extrapatrimoniais. 3. Ações conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 3.1. As redações conferidas aos art. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 3.2. Os critérios de quantificação de reparação por dano

extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade. (STF - Tribunal Pleno - Relator: Min. GILMAR MENDES - Julgamento: 26/06/2023 - Publicação: 18/08/2023)

Diante de tudo isso, o caso não é de se analisar a inconstitucionalidade do artigo 223-G, da CLT, sendo necessária apenas a interpretação sistemática e teleológica do dispositivo legal.

Portanto, considerando a gravidade do dano sofrido pela reclamante, o poderio econômico da reclamada e a natureza da ilicitude perpetrada (assédio eleitoral), entendo que o valor pleiteado na petição inicial, de R\$100.000,00, adequa-se à finalidade a que se destina a indenização por dano moral.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário da reclamante e condeno a reclamada a pagar à autora indenização por dano moral, cujo valor fixo em R\$100.000,00 (cem mil reais).

No que toca à atualização da indenização fixada, há que se compatibilizar o teor da Súmula 439, do C. TST, com o decidido pelo C. STF no julgamento das ADC's 58 e 59. Assim, determino a incidência da taxa SELIC (que engloba juros e correção monetária) a partir do ajuizamento da ação.

Em razão da natureza da verba, não há falar em descontos fiscais e previdenciários.

Considerando o teor do artigo 6º, da Resolução CSJT nº 355/2023, e o disposto nos artigos 299 e 301, do Código Eleitoral (Lei 4.737/65), determino a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho/ES, ao Ministério Público Eleitoral/ES, ao Ministério Público Federal/ES e à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego/ES para ciência e providências cabíveis.

Invertam-se os ônus da sucumbência.

Arbitro à condenação o valor de R\$100.000,00 (cem mil reais), com custas de R\$2.000,00 (dois mil reais) pela reclamada.

3. CONCLUSÃO

ACORDAM os Desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, na Sessão Ordinária Presencial do dia 05/12/2023, às 13h30min, sob a Presidência da Exmo. Desembargador Valdir Donizetti Caixeta, com a participação dos Exmos. Desembargadores Cláudio Armando Couce de Menezes e Sônia das Dores Dionísio Mendes e do douto representante do Ministério Público do Trabalho, Procurador José Pedro dos Reis; por unanimidade, conhecer do recurso ordinário interposto pela reclamante e, no mérito, dar-lhe provimento para condenar a reclamada a pagar à autora indenização por dano moral, fixado em R\$100.000,00 (cem mil reais); sobre o valor incidindo a taxa SELIC (que engloba juros e correção monetária) a partir do ajuizamento da ação. **Determinada a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho/ES, ao Ministério Público Eleitoral/ES, ao Ministério Público Federal/ES e à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego/ES, para ciência e providências cabíveis.**

Determinada, ainda, por unanimidade, acolhendo sugestão da Exma. Desembargadora Sônia das Dores Dionísio Mendes, que, de acordo com a respectiva Resolução do CNJ e normativa deste Tribunal, o presente processo receba o **selo Histórico**.

Invertidos os ônus da sucumbência. Arbitrado à condenação o valor de R\$100.000,00 (cem mil reais), com custas de R\$2.000,00 (dois mil reais) pela reclamada.

Presença, de forma telepresencial, do Dr. Antônio Macedo Coelho Neto, advogado da reclamante.

CLÁUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES
Desembargador Relator

ACÓRDÃO

1ª TURMA - 1ª CÂMARA

RECURSO ORDINÁRIO

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO N.º 0010106-36.2022.5.15.0057

ORIGEM: VARA DO TRABALHO DE PRESIDENTE VENCESLAU

RECORRENTE: POTENSAL NUTRIÇÃO E SAÚDE ANIMAL LTDA.

RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE PRUDENTE - SP

JUIZ SENTENCIANTE: MERCIO HIDEYOSHI SATO

TUTELA INIBITÓRIA. OBJETIVO É COIBIR O ATO ILÍCITO EM SI. DESNECESSIDADE DE DEMONSTRAÇÃO DA OCORRÊNCIA DO DANO. A tutela inibitória visa coibir o ato ilícito em si. Assim sendo, desnecessária a ocorrência do dano para justificar sua implementação. Inteligência do parágrafo único do artigo 497 do Código de Processo Civil, aplicável por compatível com o direito trabalhista. A constatação de valor acima do nível de ação justifica a exigência de controle sistemático, a fim de minimizar a probabilidade de que ultrapassem os limites de exposição, conforme prevê a NR 9 (9.6.1.2)- Portaria 3.214/78- assim respaldando a imposição de astreintes, com cominação de multa em caso de descumprimento.

DANO MORAL COLETIVO. A exposição ao risco à saúde e segurança dos trabalhadores, provocado pela maneira como é organizada a atividade produtiva, configura dano moral in re ipsa, assim justificando a estipulação de indenização com finalidade reparatória e pedagógica, a fim de minimizar a probabilidade de que as exposições ocupacionais ultrapassem os limites legais.

Inconformada com a r. sentença (ID 4fa3043) que julgou a presente ação civil pública **parcialmente procedente**, recorre a **requerida** (ID 43156c7). Pugna pela reforma do julgado que deferiu o pedido de tutela inibitória e determinou que a recorrente mantenha o cumprimento de todas as obrigações listadas nos itens 1 a 5 da petição inicial, atinentes à eliminação, minimização e controle dos riscos no ambiente de trabalho, sob pena de aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por item descumprido. Pretende, ainda, a exclusão da condenação ao pagamento da indenização de R\$30.000,00 (trinta mil reais) a título de dano moral coletivo ou, sucessivamente, caso mantida a condenação, a redução do valor arbitrado pela decisão de Origem. Por fim, alega ser indevida a condenação ao pagamento dos honorários periciais.

Contrarrazões (ID e82e017).

Em cumprimento ao Regimento Interno deste TRT, não houve a remessa dos autos à Procuradoria do Trabalho.

É o relatório.

VOTO

1. Do conhecimento

Presentes os pressupostos de admissibilidade, decido conhecer do recurso.

2. Do descumprimento de normas de saúde, segurança e higiene do trabalho. Da tutela inibitória e fixação de multa em caso de descumprimento das obrigações de fazer/ não fazer. Dos honorários periciais.

2.1. Do descumprimento de normas de saúde, segurança e higiene do trabalho.

A presente ação civil pública foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face da empresa POTENSAL NUTRIÇÃO E SAÚDE ANIMAL LTDA, tendo por objeto o cumprimento das normas de saúde, segurança e higiene do trabalho.

Dos autos consta que, antes do ajuizamento desta ação, a empresa reclamada foi autuada em duas oportunidades por *"Deixar de adotar medidas necessárias e suficientes para a eliminação, a minimização ou o controle dos riscos ambientais"* (autos de infração n.º 21.797.180-6 e n.º 21.177.846-2).

Instaurado o Inquérito Civil n.º 000126.2027.15.005/2-62 para apuração dos fatos, a conclusão desfavoreceu a investigada.

Infrutífera a tentativa de solução extrajudicial (Termo de Ajuste de Conduta - TAC), foi ajuizada a presente demanda.

Na peça de ingresso o Ministério Público do Trabalho afirma que foram apuradas as seguintes irregularidades: **a)** existência de poeiras em dispersão no ambiente laboral; **b)** inexistência de sistema de exaustão durante os processos de produção e de ensacamento; **c)** processo de limpeza, mediante varrição, potencializador da disseminação de poeiras em todo o ambiente de trabalho; **d)** planta industrial sem divisão entre os setores; **e)** PPRA sem avaliação quantitativa dos riscos químicos.

Alegando que as irregularidades permaneciam, ante a conduta omissiva da reclamada que, mesmo notificada, deixou de saná-las, o Ministério Público do Trabalho pleiteou a condenação da empresa ao cumprimento das seguintes obrigações:

"1. ADOTAR todas as medidas necessárias e suficientes para a eliminação, a minimização e o controle dos riscos ambientais (físicos, químicos e biológicos), conforme previsto no subitem 9.3.5.1 da Norma Regulamentadora (NR) n.º 09 do Ministério do Trabalho (MTb); 2. INSTALAR sistemas de exaustão diretamente na fonte geradora de poeiras, de forma a eliminar, minimizar e controlar os riscos químicos no ambiente de trabalho, conforme previsto na NR n.º 09 do MTb; 3. INSERIR em seu Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) a avaliação quantitativa e qualitativa dos riscos químicos, conforme previsto na NR n.º 09 do MTb; 4. ADOTAR sistema de proteção coletiva capaz de eliminar, minimizar e controlar os riscos químicos no ambiente de trabalho, conforme previsto na NR n.º 09 do MTb; e 5. INSERIR em seu PPRA medidas administrativas para evitar o derramamento de produtos no chão, bem como para evitar a varrição dos produtos químicos no ambiente de trabalho, conforme previsto na NR n.º 09 do MTb." (ID 1dc39b3 - pág. 13-14)

Requeru, ainda, a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, no valor de R\$200.000,00 (duzentos mil reais).

Ao se defender a reclamada impugnou as pretensões deduzidas na exordial. Alegou, em suma: que nunca foi omissa quanto à observância das normas de segurança do trabalho; que sempre forneceu todos os equipamentos de proteção individual necessários e adequados aos seus empregados; que as supostas irregularidades foram apontadas em fiscalizações antigas, datadas de 2019 e 2021; que na oportunidade sequer foram realizadas medições a fim de apurar, de forma segura, a existência do agente físico poeira acima dos limites de tolerância fixados pela NR; que nenhum empregado foi afastado por problemas respiratórios decorrentes de exposição à poeira; e que houve significativa transformação da sua planta industrial e consequente melhoria das condições de trabalho dos seus empregados.

A ação foi julgada parcialmente procedente

Contra tal decisão, recorre a reclamada. Busca a reforma do julgado alegando, em síntese, o seguinte: que a perícia técnica realizada nos autos apurou, em relação à poeira mineral, índice abaixo do limite de tolerância previsto na respectiva norma regulamentadora; que nenhum empregado foi afastado por problemas respiratórios; que nas fiscalizações que precederam o ajuizamento da ação nunca foi realizada medições a fim de apurar, objetivamente, o índice de poeira química presente no ambiente de trabalho, de sorte que sequer o auto de infração poderia ter sido lavrado; que inexistente fundamento fático ou jurídico para amparar a concessão da tutela inibitória, uma vez que *"jamais existiu descumprimento das normas de segurança"*; que a despeito da controvérsia acerca da existência de irregularidades à época das fiscalizações pretéritas, fato é que atualmente todas as obrigações elencadas pelo Ministério Público do Trabalho foram e estão sendo cumpridas, de acordo com as normas regulamentadoras, conforme apurado pela prova técnica; que a tutela inibitória, no caso dos autos, perpetua a litigiosidade gerando insegurança jurídica, além de ensejar dupla obrigação (uma decorrente da Lei e outra do título judicial); que inexistente indício, tampouco prova de risco de descumprimento das medidas, já adotadas pela empresa; que não há prova da ocorrência do dano moral coletivo, sendo indevida a condenação ao pagamento de indenização; e que como não foi sucumbente no objeto da perícia, indevida a condenação ao pagamento dos respectivos honorários.

Sucessivamente, caso mantida a condenação, a recorrente pugna pela redução dos valores arbitrados a título de astreintes e indenização por dano moral coletivo.

Pois bem.

A requerida tem como objeto social *"a fabricação, importação e exportação de sal mineralizado, produtos alimentícios e nutritivos para animais, defensivos, produtos veterinários e comércio atacadista de alimentos para animais, prestação de serviços de armazenamento, beneficiamento e comércio atacadista de cereais in natura, compra e venda, importação e exportação de soja, milho, arroz, feijão, aveia, trigo e demais cereais"* (contrato social => ID 80acf82 - pág. 07).

Restou demonstrado nos autos que, mesmo após a mudança das suas instalações em 2019, antes do ajuizamento da presente ação a recorrente foi autuada 02 (duas) vezes pelo órgão de fiscalização competente, que apurou a existência das seguintes irregularidades:

O Auto de Infração n.º 21.797.180-6, lavrado em 30/07/2019 (documento juntado aos autos sob ID 1693c08 - pag. 01 e seguintes), consignou o seguinte:

"(...)

Em ação fiscal mista iniciada em 23/04/2019 e em curso até a presente data foi constatado que - (...). - embora a autuada - após a última fiscalização ocorrida em 17/08/2016 - tenha alterado significativamente o processo produtivo, inclusive com alteração da planta industrial para outro estabelecimento e tenha consignado no PPRA, adendos e anexos apresentados a existência de coletores de pó, exaustores de teto, exaustores de linha, sistema de transporte pneumático e filtros instalados na tubulação, o fato é que as medidas adotadas NÃO foram SUFICIENTES para a eliminação, a minimização ou o controle dos riscos químicos.

Em inspeção física no estabelecimento da fiscalizada, embora o processo produtivo se encontre paralisado, constatou-se evidências da existência de poeiras geradas pelo processo produtivo e já assentadas no piso, nos silos, no estoque de matéria-prima, etc.

As entrevistas realizadas com os trabalhadores também revelaram a existência de poeiras geradas pelo processo produtivo e dispersas no ambiente de trabalho.

Por sua vez, as análises quantitativas dos produtos químicos (anexo VIII) revelam a existência de poeiras em dispersão no ambiente de trabalho.

Além disso, ainda em inspeção física constatou-se a inexistência de exaustão na alimentação das matérias primas que são adicionadas manualmente ao processo produtivo. Foi constatada, ainda, a inexistência de exaustão no ensaque dos produtos acabados que embora seja realizado de modo automatizado, dispersam poeira em todo o ambiente de trabalho, pois trata-se de planta industrial sem divisão física entre os setores.

(...)

Fácil perceber, portanto, que a autuada NÃO adotou as medidas necessárias (instalação de sistema de exaustão na alimentação ad matéria prima - esvaziamento de sacos e no ensaque de produto acabado - enchimento de

sacos) para a eliminação, a minimização ou o controle dos riscos químicos (imagens anexas).

(...)

As análises quantitativas dos agentes químicos realizadas recentemente (2019) no setor misturador (premix), no setor de expedição (carregamento), no setor de produção (paletização) e no setor de produção de proteinado (ensacadeira) revelam que o limite previsto no item 9.3.6.2, alínea "a" da NR-09, qual seja, metade do limite de exposição ocupacional previstos na ACGIH, NÃO foram reduzidos a ponto de ser desnecessária a adoção de medidas de ação por parte da fiscalizada, conforme relatórios de ensaio de agentes químicos anexos.

Registre-se, por oportuno, que NÃO consta do PPRA apresentado e seus anexos comprovação de inviabilidade técnica para adoção de proteção coletiva (sistema de exaustão).

Portanto, considerando que a exposição dos trabalhadores aos diversos riscos químicos existentes no processo produtivo coloca em risco a saúde dos trabalhadores e a fiscalizada NÃO adotou medidas necessárias e suficientes para a eliminação, a minimização ou o controle dos riscos ambientais, não restou outra alternativa senão a lavratura do presente auto de infração.

(...)" (ID 1693c08 - pag. 01-02)

Já no **Auto de Infração n.º 22.177.846-2**, lavrado em 31/08/2021 (documento juntado aos autos sob ID 7fc2118 - pag. 01 e seguintes), constou o seguinte:

"Em ação fiscal mista iniciada em 24/08/2021 e em curso até a presente data foi constatado que - (...). - em que pesa a autuada - desde a última fiscalização ocorrida em 23/04/2019 - tenha mantido a consignação no PPRA a existência de coletores de pó, exaustores de teto, exaustores de linha, sistema de transporte pneumático e filtros instalados na tubulação, o fato é que as medidas adotadas pela autuada NÃO foram SUFICIENTES para a eliminação, a minimização ou o controle dos riscos químicos.

*Em inspeção física no estabelecimento da fiscalizada, na linha de produção mineral, constatou-se a atividade de **ensaue manual de parte da produção**. Segundo informações colhidas com os trabalhadores envolvidos na atividade, esse processo ocorre diariamente em decorrência de embalagens furadas/rasgadas. O produto inicialmente ensacado mecanicamente, é peneirado e despejado manualmente em um equipamento (tipo funil) e*

reensacadas manualmente, pesadas e lacradas. O processo gera poeira que é nitidamente vista a olhos nus.

Além da constatação visual, é possível constatar evidências da existência de poeiras geradas no processo produtivo já assentadas no piso, nos silos, no estoque de produtos, etc. NÃO foi constatado qualquer tipo de sistema de exaustão diretamente na fonte geradora de poeiras, a instalação de qualquer tipo de sistema de exaustão.

Ademais, o processo de limpeza do ambiente mediante varrição, potencializa a disseminação de poeiras em todo o ambiente de trabalho.

E mais. Ainda no processo de ensaque mecanizado (tanto na linha de produção mineral quanto na linha de produção de proteinados), foi possível constatar que o sistema de coletores de pó, exaustores de linha e filtros NÃO são suficientes para eliminar, minimizar ou controlar a emissão de poeira no ambiente de trabalho, já que dispersam poeira em todo ambiente de trabalho por NÃO haver divisão física entre os setores.

Além disso, ainda em inspeção física, constatou-se a inexistência de sistema de exaustão na alimentação das matérias primas que são adicionadas manualmente ao processo produtivo através de bags de 1000 kg.

Nesse sentido, a FUNDACENTRO publicou manual AVALIAÇÃO QUALITATIVA DE RISCOS QUÍMICOS - orientações básicas para o controle da exposição a produtos químicos no qual, verifica-se às páginas 72/73, no tópico destinado à medida de controle para enchimento de saco e às páginas 75/77, no tópico destinado à medida de controle de esvaziamento de sacos, que há de existir sistema de exaustão na fonte geradora de poeira.

Fácil perceber, portanto, que a autuada NÃO adotou as medidas necessárias (instalação de sistema de exaustão na alimentação de matéria prima - esvaziamento de sacos e no ensaque de produto acabado - enchimento de sacos) para a eliminação, a minimização ou o controle dos riscos químicos.

(...)

Registre-se, por oportuno, que o PPRA, embora reconheça a existência de risco químico (poeiras e particulados respiráveis) para diversos grupos homogêneos de exposição, DEIXOU de avaliar quantitativamente os riscos químicos no PPRA vigente em 2020. Apesar disso, o PPRA considerou que o EPI fornecido é eficiente sob a justificativa de que o fator de proteção atribuído ao EPI é maior que o fator de proteção requerido. Ora, se o fator de proteção requerido consiste na divisão do nível de concentração do agente

químico pelo limite de tolerância do agente químico, como seria possível chegar ao resultado do fator de proteção requerido somente com a avaliação qualitativa?

Destaque-se, ainda, que NÃO consta do PPRA apresentado comprovação de inviabilidade técnica para adoção de proteção coletiva efetiva (sistema de exaustão ou isolamento dos setores com fonte geradora de poeira) capaz de eliminar, minimizar ou controlar os riscos químicos.

Também NÃO se verificou do PPRA apresentado, a adoção de medidas administrativas para evitar o derramamento de produto no chão e, por consequência a varrição dos produtos químicos que acaba gerando poeira em todo ambiente de trabalho.

Portanto, considerando que a exposição dos trabalhadores aos diversos riscos químicos existentes no processo produtivo coloca em risco a saúde dos trabalhadores e a fiscalizada NÃO adotou medidas necessárias e suficientes para a eliminação, a minimização ou o controle dos riscos químicos, não restou outra alternativa senão a lavratura do presente auto de infração.

Consigne-se, por fim, que a fiscalizada já foi autuada pela mesma irregularidade em 2019, entretanto, NÃO se verificou modificação significativa no processo produtivo capaz de eliminar, minimizar ou controlar os riscos químicos existentes no ambiente de trabalho.

(...)" (ID 7fc2118 - pag. 01-02)

A própria requerida reconhece que a lavratura dos autos de infração (AI n. 21.797.180-6 de 30/07/2019 - ID 9ed15a4. pag. 06-07 e AI n.º 22.177.846-2 de 31/08/2021 - ID 7fc2118. pag. 01 e seguintes), ocorreu após a mudança de sua planta industrial, o que torna inafastável a conclusão de que as condições de trabalho ali referidas foram constatadas nas novas instalações da recorrente.

Ademais o documento ID 5a1a182 comprova que, além da fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho (Autos de Infração referidos), a Assessoria Técnica em Medicina do Trabalho do autor (Ministério Público do Trabalho) periciou as dependências físicas da requerida e também apurou a existência de irregularidades.

Portanto, antes do ajuizamento da presente ação em 2022 foram constatadas irregularidades que estavam ocorrendo desde 2017, restando demonstrado que a recorrente não vinha adotando as medidas necessárias para a devida proteção coletiva da saúde de seus empregados como, por exemplo, a implementação de efetivo sistema de exaustão e isolamento dos setores /fonte geradora de poeira.

Destarte, não prosperam as alegações recursais de que nunca houve qualquer irregularidade e que as conclusões fiscalizatórias estariam maculadas pela ausência de medições dos índices de poeira química, pois a prova dos autos demonstra que foi constatada a dispersão de poeiras no ambiente de trabalho (vide, ilustrativamente, ID 5a1a182 - pág. 03 a 05 e 11), pelo que decido **negar provimento**, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

2.2. Da tutela inibitória

Ao disciplinar a tutela inibitória o § único do artigo 497 do CPC, subsidiariamente aplicável por compatível com o direito trabalhista, estabelece:

"Art. 497. Na ação que tenha por objeto a prestação de fazer ou de não fazer, o juiz, se procedente o pedido, concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente.

Parágrafo único. Para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo"

Neste sentido caminha a jurisprudência do C. TST:

"RECURSO DE REVISTA DO AUTOR - INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DO CPC/2015 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - TUTELA INIBITÓRIA - SATISFAÇÃO DE PARTE DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER NO CURSO DA AÇÃO. 1. A priorização da tutela específica na ação civil pública, que é consectário das previsões contidas nos arts. 3º e 11 da Lei nº 7.437/1985, mais do que assegurar às partes o acesso ao bem da vida efetivamente perseguido por meio do processo, traz consigo valiosa possibilidade por se buscar tanto a tutela reparatória - que se volta à remoção do ilícito já efetivado - quanto a tutela inibitória - consistente na qualidade da prestação jurisdicional que busca evitar a consumação do ilícito ou a sua reiteração. 2. No caso dos autos, o Tribunal Regional manteve a sentença que indeferiu parcialmente a tutela inibitória, quanto a medidas que objetivam a eliminação, minimização ou o controle dos riscos ambientais, notadamente relacionadas a irregularidades verificadas dos Programas de Prevenção de Riscos e Acidentes da empresa, porquanto durante o curso da ação a reclamada cumpriu parte das obrigações pretendidas. 3. Nos termos do art. 497, parágrafo único, do CPC, a tutela inibitória destina-se a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, e para

a sua concessão não há necessidade de demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo. 4. Nesse diapasão, a jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que, ainda que constatada no curso do processo a cessação do dano ou o cumprimento da obrigação de fazer pretendida, justifica-se o provimento jurisdicional com o intuito de prevenir o eventual descumprimento de decisão judicial reparatória e a repetição da prática de ofensa a direito material e, possivelmente, de dano, razão pela qual o acórdão recorrido merece reforma a fim de se adequar à jurisprudência desta Corte sobre a matéria. Recurso de revista conhecido e provido. (...) (ARR - 692-86.2014.5.03.0070, Relatora Desembargadora Convocada: Margareth Rodrigues Costa, Data de Julgamento: 14/09/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/09/2022)

"RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. REQUISITOS. NATUREZA PREVENTIVA. 1. A Eg. 8ª Turma não conheceu do recurso de revista do autor. Adotou a tese do Tribunal Regional no sentido de que não é possível o acolhimento de tutela inibitória " em face de situações meramente abstratas e hipotéticas " e que não há, nos autos, " elementos de prova que indiquem concretamente qualquer violação ou ameaça de violação por parte dos réus, levando em consideração os instrumentos coletivos firmados nos últimos cinco anos anteriores ao ajuizamento da ação ". 2. A tutela inibitória possui natureza preventiva e tem por escopo evitar a prática, repetição ou continuação do ilícito, do qual, potencialmente, surgirá o dano a direitos fundamentais. Como em todo provimento jurisdicional de natureza preventiva - que se volta para o futuro -, a tutela inibitória não dispensa o julgador de juízo de probabilidade. Entretanto, não há marco temporal que defina o juízo de probabilidade, como entendeu a Turma . 3. Efetivamente, a rigor, e considerando-se a teoria mais pura acerca da tutela inibitória, sequer seria necessária prévia violação de direito para se instalar o juízo de probabilidade. Também o caráter genérico ou abstrato da determinação não é obstáculo à concessão da tutela inibitória. Cabível, portanto, a tutela pretendida, em caráter preventivo . Recurso de embargos conhecido e provido. (E-ED-RR - 683900-65.2009.5.09.0024 , Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 11/04/2019, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 24/05/2019)

O preceito legal e a jurisprudência majoritária convergem no entendimento de que a tutela inibitória visa coibir o ato ilícito em si, de sorte que a demonstração da ocorrência do dano deixa de ser necessária para tanto.

Destarte, a alegação de que nenhum empregado foi acometido/afastado por problemas respiratórios não é suficiente para elidir as provas que demonstram ter ocorrido o descumprimento reiterado de normas de saúde, segurança e higiene do trabalho pela requerida antes do ajuizamento da presente ação.

Ademais, como bem observou a decisão primeva, embora a perícia realizada nestes autos não tenha verificado a existência de agente insalubre acima dos limites de tolerância, constatou a existência de valores que estavam acima do nível de ação, assim respaldando a implementação de ações de controle sistemático, com o objetivo de minimizar a probabilidade de ultrapassar os limites de exposição, conforme preceitua o item 9.6.1.2 da NR 9 (Portaria 3214/78), ao estabelecer:

"Considera-se nível de ação, o valor acima do qual devem ser implementadas ações de controle sistemático, de forma a minimizar a probabilidade de que as exposições ocupacionais ultrapassem os limites de exposição".

Assim sendo, como se trata de manter a proteção da saúde e segurança do trabalhador, em cumprimento ao disposto nos artigos 7º XXII, 200, VII e 225 da CF/88, assim como arts. 157 e 200 da CLT, a despeito da prova pericial, realizada nestes autos, ter constatado que posteriormente houve o cumprimento das exigências legais, não se pode desconsiderar ter a própria recorrente expressamente admitido que *"a poeira é inerente ao seu processo de produção"* (ID 88fcc73 - pág. 01), de sorte que inequívoca a importância do monitoramento constante do sistema de exaustão e das condições de trabalho, para que seja mantida a observância dos limites de tolerância, haja vista a constatação de índices acima do *"nível de ação"*, o que justifica a concessão da tutela inibitória pela decisão primeva nos seguintes termos:

"Tutela inibitória"

(...)

Portanto, julgo procedente o pedido de tutela inibitória de modo a determinar que a reclamada mantenha o cumprimento de todas as obrigações listadas nos itens 1 a 5 da petição inicial, sob pena de suportar o pagamento da multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por item descumprido, quais sejam:

1. ADOTAR todas as medidas necessárias e suficientes para a eliminação, a minimização e o controle dos riscos ambientais (físicos, químicos e biológicos), conforme previsto no subitem 9.3.5.1 da Norma Regulamentadora (NR) nº 09 do Ministério do Trabalho (MTb);

2. *INSTALAR* sistemas de exaustão diretamente na fonte geradora de poeiras, de forma a eliminar, minimizar e controlar os riscos químicos no ambiente de trabalho, conforme previsto na NR nº 09 do MTb;

3. *INSERIR* em seu Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) a avaliação quantitativa e qualitativa dos riscos químicos, conforme previsto na NR nº 09 do MTb;

4. *ADOTAR* sistema de proteção coletiva capaz de eliminar, minimizar e controlar os riscos químicos no ambiente de trabalho, conforme previsto na NR nº 09 do MTb; e

5. *INSERIR* em seu PPRA medidas administrativas para evitar o derramamento de produtos no chão, bem como para evitar a varrição dos produtos químicos no ambiente de trabalho, conforme previsto na NR nº 09 do MTb.

Por certo que a multa poderá ser majorada caso não surta o efeito esperado”.

A fim de garantir o efetivo cumprimento destas obrigações de fazer/ não fazer, bem decidiu a Origem ao estabelecer multa (astreintes), em conformidade com o disposto no § 1º dos artigos 536 e 537, ambos do CPC, in verbis:

"Art. 536. No cumprimento de sentença que reconheça a exigibilidade de obrigação de fazer ou de não fazer, o juiz poderá, de ofício ou a requerimento, para a efetivação da tutela específica ou a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente, determinar as medidas necessárias à satisfação do exequente.

§ 1º Para atender ao disposto no caput, o juiz poderá determinar, entre outras medidas, a imposição de multa, a busca e apreensão, a remoção de pessoas e coisas, o desfazimento de obras e o impedimento de atividade nociva, podendo, caso necessário, requisitar o auxílio de força policial.

(...)

Art. 537. A multa independe de requerimento da parte e poderá ser aplicada na fase de conhecimento, em tutela provisória ou na sentença, ou na fase de execução, desde que seja suficiente e compatível com a obrigação e que se determine prazo razoável para cumprimento do preceito."

Destarte deve ser mantida a sentença que decidiu com fundamento nos dispositivos legais em vigor, inclusive quanto ao valor da multa, razoavelmente fixada em R\$ 5.000,00 por item descumprido, cominada com o objetivo de compelir à observância das obrigações estabelecidas, que somente será aplicada em caso de descumprimento.

Conforme bem observou a decisão primeva, *"se a empresa cumpre as normas como está fazendo crer, assim como implementa as ações com vistas a redução dos riscos, não há porque temer, pois certamente não haverá multas a serem aplicadas"*.

Ante o exposto, decido **negar provimento** ao recurso, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

2.3- Dos honorários periciais

Em relação à matéria, decidiu o Juízo de Origem:

"Honorários periciais

Em razão da qualidade e a complexidade do trabalho técnico apresentado, arbitro os honorários periciais em R\$ 3.500,00, a cargo da reclamada."

Insurge-se a requerida, alegando que o artigo 790-B da CLT estabelece que *"a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita"*. Não havendo sucumbência da Recorrente, a r. sentença merece reforma para excluir a condenação a título de honorários periciais".

Pois bem.

No caso dos autos, a perícia foi designada pelo Juízo a fim de apurar a atual realidade das condições de trabalho. Realizada diligência nas dependências da empresa, foi elaborado o respectivo laudo (ID de1a236), que constatou e concluiu o seguinte:

"CONCLUSÃO TÉCNICA

O presente trabalho tem como objetivo único, o auxílio técnico ao Juízo e que após minucioso levantamento das atividades e das condições ambientais da área de trabalho da empresa Reclamada no novo barracão, concluímos este trabalho técnico, embasado no Anexo 12 da NR 15, Portaria 3.214/78, dizendo que o barracão avaliado NÃO É UM LOCAL INSALUBRE conforme avaliação de análise química de poeira mineral de SÍLICA CRISTALINA, descrito no item número 12 deste laudo técnico." (ID de1a236)

Quanto aos honorários periciais, nos termos do artigo 790-B da CLT a responsabilidade pelo pagamento *"é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia"*.

Portanto, como a conclusão pericial foi favorável à requerida, restou demonstrado que a recorrente não foi sucumbente no objeto da perícia, de sorte que inexistente fundamento jurídico para manter sua condenação ao pagamento dos honorários periciais.

Sucumbente o Ministério Público do Trabalho no objeto da perícia, de rigor a requisição de valores à União para pagamento dos honorários periciais, conforme disposto na Súmula 457 do C. TST:

"HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. RESPONSABILIDADE DA UNIÃO PELO PAGAMENTO. RESOLUÇÃO Nº 66/2010 DO CSJT. OBSERVÂNCIA. A União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n.º 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho- CSJT. Observação: (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 387 da SBDI-1 com nova redação) - Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014"

Neste sentido tem decidido a jurisprudência do C. TST:

"(...) AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROCEDÊNCIA. HONORÁRIOS PERICIAIS. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. A condenação do parquet ao pagamento de honorários periciais decorreu da aplicação do art. 91 do CPC, embasado em posicionamento já exarado pelo Supremo Tribunal Federal em sede de ação civil originária, na qual se concluiu pela aplicabilidade do citado dispositivo do processo civil às ações coletivas, ao fundamento de que "o dispositivo foi redigido para vigorar também no processo coletivo, provocando uma releitura do art. 18 da Lei da Ação Civil Pública para conferir maior responsabilidade ao Parquet no ingresso das ações coletivas, por meio de incentivos financeiros voltados a esta finalidade." Em tal contexto, não se verifica a alegada violação dos arts. 18 da Lei de Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/1985) e 87 do CDC (Lei nº 8.078/1990), sendo justa e adequada a condenação do parquet em honorários periciais, em contexto no qual a perícia teve como causa a própria ação por ele interposta, e na qual foi sucumbente no objeto pericial. Os arestos transcritos a título de divergência, por sua vez, são inespecíficos, porquanto não abordam, isolada ou conjuntamente, todas as premissas trazidas no acórdão recorrido (Súmula nº 296, I, do TST). O entendimento do Regional, aliás, deflui do próprio caput do artigo 790-B da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/17, declarado inconstitucional pelo STF apenas na fração que atribuía ao beneficiário da justiça gratuita tal encargo, o qual dispõe que: Art. 790-B.

A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita. Assim, considerando a improcedência da ação civil pública, a condenação do Ministério Público do Trabalho ao pagamento dos honorários periciais está em sintonia tanto com o dispositivo invocado pelo Regional (art. 91 do CPC), quanto com o art. 790-B, caput, da CLT, o que conduz à conclusão de que, em que pese a transcendência jurídica da questão reconhecida na decisão agravada, não há mesmo hipótese cabível de prosseguimento do recurso obstado, sobretudo em face dos acréscimos de fundamentação contidos na presente decisão. Logo, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo. Agravo não provido" (Ag-RRAg-569-89.2018.5.12.0008, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 27/05/2022).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. HONORÁRIOS PERICIAIS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ART. 18 DA LEI N.º 7.347/85. Caracterizada a violação dos arts. 33 do CPC e 18 da Lei n.º 7.347/85, merece ser processado o Recurso de Revista. Agravo de Instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. HONORÁRIOS PERICIAIS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ART. 18 DA LEI N.º 7.347/85. Conforme redação do art. 33 do CPC, os honorários periciais serão devidos por quem requerer a produção da prova técnica ou pelo autor, caso ambas as partes tenham requerido ou determinada de ofício pelo juiz. Observa-se, contudo, que, embora sejam devidos os honorários pela parte autora, o art. 18 da Lei n.º 7.347/85 isenta a associação autora da Ação Civil Pública, neste caso o Ministério Público, do pagamento das despesas processuais, salvo se comprovada má-fé. Em outras palavras, o Ministério Público, instituição permanente essencial à função jurisdicional do Estado, ao propor Ação Civil Pública, por mandamento constitucional, gozará de isenção legal do pagamento de custas processuais, a exemplo dos honorários periciais, no caso de sair vencido na demanda e ter agido de boa-fé. Nestes casos, caberá à Fazenda Pública, a que estiver vinculado o Ministério Público, a responsabilidade pelo pagamento das despesas processuais. Precedentes do TST e do STJ. Recurso de Revista conhecido e provido " (RR-139800-80.2008.5.04.0372, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 08/04/2016).

Ante todo o exposto, decido **dar parcial provimento** ao recurso para excluir a condenação da recorrente ao pagamento dos honorários periciais, determinando a requisição de valores à União, conforme disposto na Súmula 457 do C. TST, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

3- Do dano moral coletivo

Em relação à matéria, decidiu a Origem:

"Reparação por danos morais coletivos

(...)

Assim, com fundamento nos artigos 1º, III e IV, 5º, V e X, da Constituição Federal, 71 da CLT, 1º, e IV e 13, da Lei nº 7.347/1985 caput e 6º, VI, do CPC (Lei nº 8.078/1990), condeno a ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, no valor de R\$30.000,00, que deverá ser revertida em prol de entidade filantrópica oportunamente indicada pela parte autora. A atualização monetária deverá ocorrer, nos moldes da Súmula 439 do C.TST."

A prova dos autos demonstrou que, antes do ajuizamento desta ação em 2022, desde 2017 a organização produtiva da recorrente expunha seus empregados à condições gravosas de risco à saúde e segurança no meio ambiente de trabalho, o que configura o dano moral coletivo *in re ipsa*.

Isto porque o aumento da exposição ao risco, criado pela forma como eram organizadas as atividades produtivas da recorrente, afeta os interesses extrapatrimoniais da coletividade dos trabalhadores.

Como bem pontua Marcelo Freire Sampaio Costa, é "*possível conceituar dano moral coletivo como a violação da projeção coletiva da dignidade da pessoa humana, consubstanciada em direitos extrapatrimoniais relevantemente coletivos, abrangendo as modalidades difusos, coletivos em sentido estrito e individuais homogêneos, cuja consequência será a intolerável violação da ordem jurídica*" (Dano Moral Coletivo nas relações laborais - 3ª ed - São Paulo - LTr 2020. pg. 99)

A jurisprudência também tem caminhado neste sentido, admitindo a caracterização do dano moral coletivo em caso de descumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho.

Confira-se:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO REITERADO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. O Tribunal Regional manteve a sentença que reconheceu o descumprimento da legislação trabalhista consistente na falta de elaboração e implementação do PPRA, do PCMSO e dos atestados de Saúde Ocupacional - ASO, "revelando que passou mais de 1 ano sem qualquer atualização no PPRA, tendo a atualização sido procedida tão somente após a lavratura do auto de infração". Contudo, afastou a condenação da indenização título de danos morais coletivos no valor de valor de R\$ 452.000,00 (quatrocentos e cinquenta e dois mil reais). A jurisprudência desta Corte tem decidido, reiteradamente, que os danos decorrentes do descumprimento reiterado de normas referentes à segurança e saúde de trabalho extrapolam a esfera individual, ensejando dano moral coletivo a ser reparado, uma vez que atentam também contra direitos transindividuais de natureza coletiva. Assim, levando em consideração a natureza, gravidade, a situação econômica e o grau de responsabilidade do ofensor, mostra-se razoável condenar a reclamada ao pagamento de indenização a título de danos morais coletivos no valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais). Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR 4501-02.2015.5.12.0005 Data de Julgamento: 23/05/2018, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/06/2018)."

Assim sendo, além da natureza reparatória, a indenização por dano moral coletivo também tem finalidade pedagógica, pois visa estimular a requerida a organizar sua atividade produtiva de modo a evitar a exposição de seus trabalhadores às situações de risco à saúde e segurança no meio ambiente de trabalho, de sorte que a manutenção da condenação é medida que se impõe, sendo que o valor de R\$30.000,00 (trinta mil reais), estabelecido pela r. sentença a tal título, mostra-se razoável diante da situação fática apurada, de sorte que não merece guarida o pleito de redução do valor fixado, pelo que decido **negar provimento** ao recurso, nestes termos fixando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

POR TAIS FUNDAMENTOS, decido **conhecer** e **dar parcial provimento** ao recurso para excluir a condenação da POTENSAL NUTRIÇÃO E SAÚDE ANIMAL LTDA ao pagamento dos honorários periciais, determinando a requisição de valores à União, conforme estabelece a Súmula 457 do C. TST, tudo nos termos da fundamentação.

Rearbitro o valor da condenação em R\$ 30.000,00 e custas no importe de R\$ 600,00 pela requerida.

Em sessão realizada em 20 de fevereiro de 2024, a 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo.

Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Tereza Aparecida Asta Gemignani.

Tomaram parte no julgamento os(as) Srs. Magistrados:

Desembargadora do Trabalho Tereza Aparecida Asta Gemignani (relatora)

Desembargador do Trabalho Fábio Bueno de Aguiar

Desembargador do Trabalho Paulo Augusto Ferreira

Compareceu para sustentar oralmente, pelo recorrente: POTENSAL NUTRIÇÃO E SAÚDE ANIMAL LTDA., o Dr. ANTÔNIO GIURNI CAMARGO.

Julgamento realizado em Sessão Híbrida, conforme os termos da Portaria Conjunta GP-CR n.º 02/2022 deste E. Regional.

RESULTADO:

ACORDAM os Magistrados da 1ª Câmara - Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo (a) Exmo (a). Sr (a). Relator (a).

Votação unânime.

Procurador ciente.

TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI

Desembargadora do Trabalho

Relatora

ACÓRDÃO

1ª TURMA - 1ª CÂMARA

RECURSOS ORDINÁRIOS

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO N.º 0011798-33.2022.5.15.0037

ORIGEM: VARA DO TRABALHO DE FERNANDÓPOLIS

1ª RECORRENTE: OUROESTE BIOENERGIA LTDA.

2º RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (ADESIVO)

JUIZ SENTENCIANTE: ALESSANDRO TRISTÃO

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. TRANSPORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR ACIMA DOS LIMITES DE PESO PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DESTINADAS À PROTEÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR. SÚMULA 736 DO STF

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação civil pública, que tenha como causa de pedir o descumprimento de normas relativas ao meio ambiente do trabalho. O transporte de cana-de-açúcar, acima dos limites de peso fixados pela legislação, além de colocar em risco a saúde e segurança dos trabalhadores, que se ativam no setor, sujeita o motorista à autuação por conduzir veículo com excesso de carga que, sendo reiterada, pode levar à suspensão da CNH, impossibilitando o exercício da profissão, restando patente a competência material desta Justiça Especializada para processar e julgar a ação.

TUTELA INIBITÓRIA CONTRA ATO ILÍCITO. DANO INEXISTENTE. POSSIBILIDADE.

A ausência de dano não impede a concessão de tutela inibitória que, visando a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores quanto à saúde e segurança no meio ambiente de trabalho, estabelece obrigações de fazer e não fazer a fim de coibir a prática do ato ilícito em si.

A antijuridicidade da conduta, que viola direitos fundamentais dos trabalhadores previstos no artigo 7º caput e inciso XXII da CF/88, desatendendo a função social da propriedade ao descumprir o artigo 170 da CF/88, que disciplina a exploração da atividade econômica, respalda a concessão da tutela inibitória. Inteligência do § único do artigo 497 do CPC, aplicável por compatível com o processo trabalhista.

DANO MORAL COLETIVO. TRANSPORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR ACIMA DOS LIMITES DE PESO FIXADOS NA LEGISLAÇÃO. AUMENTO SIGNIFICATIVO DO RISCO DE ACIDENTES.

A confessada exigência da recorrente, quanto ao transporte de carga acima dos limites de peso permitidos pela legislação, aumenta significativamente o risco de acidentes, ainda que as especificações técnicas de alguns dos veículos utilizados certifiquem sua capacidade de transportar carga acima dos limites previstos na legislação pertinente, pois a análise não pode ficar circunscrita apenas ao veículo em si, devendo abranger todas as condições que cercam sua operabilidade no meio ambiente de trabalho.

Mesmo em condições mais favoráveis de trafegabilidade, o excesso de carga tem impacto direto na frenagem do veículo, aumentando significativamente o tempo de desaceleração e a distância percorrida até a parada total.

Assim sendo, patente a violação das normas voltadas à proteção dos motoristas, dos demais trabalhadores e de terceiros, que interagem de forma constante no mesmo meio ambiente de trabalho, restando inequívoca a violação de direitos coletivos, o que configura o dano moral *in re ipsa*, assim respaldando a condenação quanto ao pagamento de indenização, revestida de natureza reparatória e pedagógica, que visa evitar a continuidade da prática de ato ilícito.

DA DESTINAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO

Estando pendente de julgamento a ADPF 944, na qual se alega violação do preceito fundamental da separação de Poderes na dimensão orçamentária, quando da não destinação, pela Justiça do Trabalho, das condenações pecuniárias, em ações civis públicas, ao Fundo de Defesa de Direitos Difusos (FDDD) ou ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, imperioso determinar que a destinação do valor referente a indenização por dano moral coletivo deverá cumprir o que for decidido pelo STF na ADPF 944.

Inconformadas com a r. sentença (ID 0cf74ea) que julgou a presente ação civil pública **parcialmente procedente**, recorrem as **partes**.

A **reclamada** OUROESTE - BIOENERGIA LTDA. (ID 139b0b5) argui, em preliminar: incompetência da Justiça do Trabalho, sobrestamento do feito, cerceamento de defesa, negativa de prestação jurisdicional, ilegitimidade ativa e inadequação da via eleita, ilegitimidade passiva e litisconsórcio necessário, inobservância ao artigo 840, §1º da CLT, aplicação do disposto no artigo 104 do CDC, inaplicabilidade do artigo 2º-A da Lei n.º 9.494/97, impossibilidade de cumulação de pedidos de natureza inibitória e condenatória. Defende, ainda,

a aplicação da prescrição total ou, sucessivamente, da prescrição quinquenal. No mérito propriamente dito, pretende a reforma do julgado quanto ao cumprimento de inúmeras obrigações de fazer e não fazer atinentes ao transporte de cana-de-açúcar, tais como à observância do peso máximo da carga transportada e das configurações/dimensões dos veículos homologadas pela autoridade competente, bem como a implantação e manutenção de sistema que contenha informações detalhadas dos veículos utilizados para o transporte da cana-de-açúcar e das cargas transportadas, insurgindo-se contra a cominação de multa em caso de descumprimento das obrigações. Alega ser indevido o pagamento da indenização por dano moral coletivo ante a ausência de nexo causal, pretendendo a redução do valor fixado em caso de manutenção da condenação e a alteração da destinação para o FDDD ou FAT. Por fim, questiona os parâmetros fixados para o cálculo dos juros e correção monetária.

Contrarrazões (ID 5e69d0c).

O **autor** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (ID 7ea2f77), adesivamente, busca a majoração da indenização arbitrada a título de dano moral coletivo.

Contrarrazões (ID 35d3c52).

Em cumprimento ao Regimento Interno deste TRT, não houve a remessa dos autos à Procuradoria do Trabalho.

É o relatório.

VOTO

1. DO CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos de admissibilidade, decido conhecer dos recursos.

Tendo em vista as matérias recorridas, os apelos serão analisados conjuntamente.

2. DAS PRELIMINARES

2.1. Da incompetência da Justiça do Trabalho

A reclamada reitera a tese defensiva de incompetência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar a presente ação.

Alega a recorrente, em suma: **que** as pretensões deduzidas na inicial não têm como fundamento o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores e sim regras previstas na legislação de trânsito, abrangendo questões cíveis e administrativas relacionadas à segurança viária (ilustrativamente, normatizações do CONTRAN e SENATRAN); **que** o entendimento exarado pelo STF no julgamento da ADI 3811 corrobora a tese de incompetência da Justiça do Trabalho; **que** a análise de questões atinentes ao transporte rodoviário de cargas não é de competência da Justiça do Trabalho, conforme já decidido pelo E. STF no julgamento da ADC 48, ADPF 324 e RE 958.252; **que** o transporte de cana-de-açúcar da reclamada é totalmente terceirizado e a relação estabelecida entre recorrente o transportador é comercial, de natureza civil (ADC 48), o que corrobora a tese de competência da Justiça Comum; **que** no julgamento - Relator Min. Luiz Fux), o STF reconheceu a possibilidade de organização da divisão do trabalho não só pela terceirização, mas de outras formas desenvolvidas por agentes econômicos; que o STJ já fixou entendimento de que a Justiça Comum é competente para decidir acerca de questões relacionadas ao excesso de peso no transporte de cargas (Tema 1104); **que** as Resoluções do CONTRAN não se aplicam em áreas não asfaltadas nem ao espaço rural de propriedade das usinas; **e que** há inúmeros precedentes julgados por este E. TRT reconhecendo a incompetência da Justiça do Trabalho.

Pois bem.

Na petição inicial, o autor delimitou a causa de pedir nos seguintes termos:

"No âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região - Procuradoria do Trabalho no Município de São José do Rio Preto - foi instaurado, de ofício, o Inquérito Civil (IC) n. 000290.2020.15.007/4 - 90 para apurar possíveis irregularidades relacionadas ao excesso de peso dos caminhões canavieiros da requerida USINA OUROESTE - AÇÚCAR E ÁLCOOL LTDA. A investigação teve gênese a partir do recebimento de denúncia de ofício ofertada pelo Exmo. Procurador do Trabalho José Fernando Ruiz Maturana, lotado na Procuradoria do Trabalho do Município de Bauru/SP, relatando que as empresas do setor sucroenergético instaladas no Estado de São Paulo adotam, como praxe, o transporte de cana-de-açúcar em caminhões com volume de carga superior ao patamar máximo de peso permitido. A problemática do sobrepeso no transporte de cargas ocasiona grandes danos a várias esferas de interesses, desde os riscos à saúde e segurança dos motoristas de carga, até problemas relativos à trafegabilidade em condições normais, à vida e à saúde das pessoas, impondo maior custeio

*aos cofres públicos com a recuperação da malha rodoviária e com o pagamento de indenizações, seguros, saúde e previdência social, decorrentes de acidentes de trânsito por defeitos na via. **Dentre todas as consequências danosas, ressaltam-se as que agredem à saúde e segurança do trabalhador, o que atrai a atuação do Ministério Público do Trabalho.***" (ID cfd5c1d - pág. 02) g.n.

Assim sendo, diferentemente do alegado pela recorrente, as decisões proferidas pelo STF na ADI 3811 (*Ação Direta de Inconstitucionalidade ajuizada pela Confederação Nacional da Indústria - CNI, em que se busca a declaração de inconstitucionalidade da Lei 4.735 do Estado do Rio de Janeiro, de 29 de março de 2006, que dispõe sobre segurança no trabalho, por violação aos arts. 21, XXIV, 22, I e VIII, 170, IV, 174 e 200, VIII, da Constituição Federal*), no julgamento da ADC 48 (*"Constitucionalidade dos artigos 1º, caput, 2º, §§ 1º e 2º, 4º, §§ 1º e 2º, e 5º, caput, da Lei 11.442/2007, que dispôs sobre transporte rodoviário de cargas. Permissão legal para a contratação de autônomos para a realização do Transporte Rodoviário de Cargas (TRC) sem a configuração de vínculo de emprego"*), ADPF 324 (*"Licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços"*) e RE 958.252 (Tema 725 - *"É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante."*) tratam de situação jurídica diversa do objeto da presente ação, sendo inaplicáveis ao caso sob análise.

Acerca dos REsp 1.913.392/MG e 1.908.497/RN (Tema Repetitivo 1.104 do STJ), melhor sorte não tem a recorrente. Conforme bem pontuou a decisão recorrida, *"os REsp 1.913.392/MG e 1.908.497/RN, afetados como paradigmas do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas, foram ajuizados pelo Ministério Público Federal visando à responsabilização civil objetiva decorrente de danos causados à malha viária em razão do excesso de peso no transporte de insumos diversos, com prejuízo ao patrimônio da União e cofres públicos."*, ou seja, situação jurídica diversa do objeto desta ação, em que se pleiteia a tutela da saúde e segurança no meio ambiente de trabalho.

Com efeito, a presente ação civil pública foi ajuizada em face da reclamada OUROESTE BIOENERGIA LTDA. tendo como causa de pedir a constatação, pelo Ministério Público do Trabalho, do descumprimento de normas de saúde e segurança em relação ao trabalhador, que atua na atividade de transporte de cana-de-açúcar em benefício da recorrente.

A Constituição Federal assegura, como fundamento da República brasileira, o valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF/88) e, como direito fundamental, a garantia da *"redução dos*

riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" em relação a todos os trabalhadores (artigo 7º caput e inciso XXII).

Ademais, o artigo 170 da CF/88 dispõe que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, assim exigindo a proteção do meio ambiente de trabalho, notadamente quanto aos impactos que podem ser provocados pelos sistemas organizacionais no âmbito empresarial.

Assim sendo, a despeito da alegação defensiva de que o transporte é realizado por empresa terceirizada, a cana-de-açúcar transportada pertence à requerida OUROESTE BIOENERGIA LTDA que, na sua incontroversa condição de embarcadora, exercia efetiva ingerência na organização e logística de tais serviços de transporte, como demonstrou a prova dos autos, assim atraindo a aplicação do disposto no § 3º do artigo 5º A da Lei 6019/74, norma de natureza trabalhista que disciplina a responsabilidade da tomadora, restando inequívoco que a causa de pedir se refere a matéria trabalhista, assim atraindo a aplicação do disposto no artigo 114 caput e inciso VI da Constituição Federal de 1988, ao estabelecer :

"Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

Neste sentido trago à colação recente decisão do C. TST:

"RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEI Nº 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS RELATIVAS À SAÚDE E SEGURANÇA DOS MOTORISTAS DE CAMINHÕES QUE CARREGAM CANA-DE-AÇÚCAR. TRANSPORTE DA CARGA EM QUANTIDADES SUPERIORES AO MÁXIMO PERMITIDO PELA LEI DE TRÂNSITO. DIREITO A UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL COMO UM DOS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E TUTELADOS NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA RECONHECIDA. Em relação à transcendência econômica, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso do empregado, o valor fixado no artigo 852-A da CLT (também aplicado aos recursos interpostos pelo Ministério Público do Trabalho) e, na hipótese dos autos, há elementos a

respaldar a conclusão de que os pedidos rejeitados e devolvidos à apreciação desta Corte ultrapassam o valor de 40 salários mínimos. Assim, admite-se a transcendência da causa. No mérito, trata-se de ação civil pública que visa a impedir que os trabalhadores motoristas das rés trafeguem com os caminhões em vias públicas com carga de cana-de-açúcar que exceda ao limite de peso previsto nas normas de trânsito. O cerne da controvérsia, portanto, consiste em saber se a pretensão repousa tão somente sobre normas de regulação do transporte, do ponto de vista da permissão para o tráfego do veículo, ou se, de alguma forma, tangencia a compreensão do meio ambiente de trabalho. A nova ordem inaugurada a partir da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004 deve merecer do intérprete a adoção de conduta propositiva, no sentido de torná-la eficaz. Se o desejo foi de ampliar a competência desta Justiça Especializada, que seja ampliada. No contexto criado desde então, um tema despertou atenção especial: a competência para o julgamento de ações acidentárias. Em 29 de junho de 2005, uma decisão mudaria a história da Justiça do Trabalho e daria novos e definitivos rumos ao tema. Nessa data, em julgamento histórico, o STF, ao decidir o Conflito de Competência nº 7204, sob a relatoria do Exmo. Ministro Carlos Ayres Britto, firmou a competência do Judiciário Trabalhista para conhecer e julgar ações propostas por empregados, cujo objetivo consistisse na reparação de danos causados em virtude de acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, com modulação de efeitos, no sentido de manter sob a apreciação da Justiça Comum estadual as causas em que já houvesse sido proferida sentença de mérito. Posteriormente, o STF editou a Súmula Vinculante nº 22 e, definitivamente, espancou quaisquer controvérsias a respeito do tema. É nesse contexto histórico, social e jurídico que se insere o debate da competência para julgamento de ações sobre danos ao meio ambiente do trabalho. **Com efeito, no sistema jurídico contemporâneo, uma das mais relevantes normas dirigida à proteção e à saúde do empregado está prevista no artigo 7º, XXII, da Constituição da República, que assegura o direito à proteção dos riscos que o trabalho proporciona. Trata-se de direito multiforme, de natureza individual simples, individual homogêneo e até mesmo coletivo ou difuso, em que se busca estabelecer diretriz a ser observada por tantos quantos a quem a norma se dirija, no sentido de serem promovidas ações em concreto para prevenir ou minimizar as consequências que o labor propicia. São os chamados direitos de terceira dimensão, que ultrapassam a individualidade do ser humano, interessando a toda uma coletividade. Não só os indivíduos têm direitos; os grupos também os têm. Nesse panorama jurídico encontra-se o dever atribuído ao empregador de proteção ao meio ambiente (nele incluído o meio ambiente do trabalho - artigos 200, VI, e 225 da Constituição Federal) com**

assento constitucional (artigo 170, VI) e materializado, entre outros, no vetusto dever de cumprimento das normas de proteção ao trabalho, delineado no artigo 157 da CLT, especialmente nos incisos I e II, que lhe impõe a obrigação genérica de atendimento às normas relativas à segurança e medicina do trabalho, além de também incluir o dever de informação - ou de "instrução", como preferiu o legislador - no tocante aos procedimentos preventivos a serem adotados na execução do labor. Evidente que tais normas se dirigem primordialmente às relações de emprego, mormente porque previstas na CLT ao lado de outras, a exemplo do disposto nos artigos 160, 162, 163, 165 e 168. Acrescente-se, também, a jurisprudência consolidada na Súmula nº 736 do STF, em que se reconhece a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento das "ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores". Por esses fundamentos, não há mais lugar para a rasa interpretação de que o cenário da competência outorgada à Justiça do Trabalho permanece restrito ao embate direto entre empregado e empregador ou, após a EC nº 45/2004, ao trabalhador e tomador dos serviços. A conjugação dos preceitos contidos nos incisos I e VI do artigo 114 da Constituição Federal autoriza concluir que o constituinte reformador ampliou sobremaneira tais horizontes, razões pelas quais incumbe à Justiça do Trabalho a competência para julgar ações dirigidas ao cumprimento de normas de saúde, medicina e segurança do trabalho, ou voltadas à proteção do meio ambiente do trabalho, ou mesmo dirigidas a propiciar a redução dos riscos do trabalho, propostas pelo ou contra o responsável pelo respectivo cumprimento, ainda que se trate da Administração Pública ou envolva trabalhadores terceirizados ou autônomos. Na mesma linha, importa salientar que a compreensão do meio ambiente do trabalho como sistema é interessante e se relaciona diretamente com o caso em análise, por envolver normas de naturezas distintas da laboral, mas que se interligam naquilo que representam proteção à saúde do trabalhador, verdadeira "LABOSFERA", na expressão de Wagson Lindolfo José Filho. (PROCESSO Nº TST-RR-12366-36.2015.5.15.0056 - Relator Ministro Cláudio Brandão) (g.n.)

Neste passo seguiu a diretriz traçada pelo E. STF que, ao analisar a questão atinente à competência da Justiça do Trabalho para julgar ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde **dos trabalhadores (e não apenas dos empregados)**, fixou o seguinte entendimento na Súmula 736:

*"Súmula 736 do STF - **Compete à Justiça do Trabalho** julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde **dos trabalhadores**".*

Assim sendo, ao contrário do que quer fazer crer a requerida, na presente ação civil pública a causa de pedir e o bem jurídico objeto de tutela é proteção da saúde e segurança no meio ambiente de trabalho, ante a constatação de que o transporte de cana-de-açúcar está sendo realizado acima dos limites de peso permitidos pela legislação, colocando em risco a saúde e segurança dos trabalhadores que se ativam no setor, restando inequívoca, portanto, a competência desta Justiça Especializada para o processamento e julgamento da ação.

Ante todo o exposto, não merece guarida a tese defensiva de incompetência material desta Justiça do Trabalho para processar e julgar a presente ação civil pública, pelo que decido **rejeitar a preliminar**, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

2.2. Do sobrestamento do feito

A recorrente pugna pelo sobrestamento do feito com fundamento nas decisões proferidas pelo STF no julgamento da ADPF 944 e STJ no julgamento do REsp 1.913.392/MG e 1.908.497/RN (Tema 1104 do STJ).

Sem razão.

Conforme pontuado pela decisão recorrida, os REsp 1.913.392/MG e 1.908.497/RN (Tema Repetitivo 1.104 do STJ) "*foram ajuizados pelo Ministério Público Federal visando à responsabilização civil objetiva decorrente de **danos causados à malha viária em razão do excesso de peso no transporte de insumos diversos, com prejuízo ao patrimônio da União e cofres públicos.***", ou seja, tratam de situação jurídica diversa da presente ação, cujo objeto é a tutela da saúde e segurança do meio ambiente de trabalho, conforme exposto no item anterior desta fundamentação.

Acerca do sobrestamento do feito ante o constante da ADPF 944, melhor sorte não tem a recorrente.

Na indigitada ação, que trata da destinação de valores decorrentes de condenações por danos morais coletivos em ações civis públicas julgadas pela Justiça do Trabalho, não houve qualquer determinação para suspensão dos processos que envolvam a matéria.

Destarte, inexistente respaldo para o sobrestamento pretendido, pelo que decido **rejeitar a preliminar**, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

2.3. Da ilegitimidade ativa e inadequação da via eleita (Ação Civil Pública)

A recorrente defende a ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho aduzindo que a ação civil pública não é o meio processual adequado, uma vez que *"não se está diante de direito coletivo, há singularidade de cada trabalhador na hipótese"*. Aduz que *"a petição inicial - e a sentença - não demonstram quais seriam as consequências uniformes da medida à categoria de trabalhadores supostamente tutelada"*. sendo que *"o conceito de homogeneidade, decorrente do disposto no art. 81, III, do CDC, envolve situação que permita quantificação coletiva. Em outras palavras, a homogeneidade reclama identidade de realidade fática entre os trabalhadores."*

Pois bem.

Dispõe a Constituição Federal, em seu art. 127, que cabe ao Ministério Público *"a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis"*.

O art. 129, III, também da CF/88 estabelece que uma das atribuições institucionais do Ministério Público consiste em *"promover o inquérito civil e a ação civil pública, para proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos"*. O inciso IX do mesmo artigo prevê expressamente a possibilidade de extensão desse rol pelo legislador ordinário, ao estabelecer, *in verbis*:

"Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público: (...)

IX - exercer outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade, sendo-lhe vedada a representação judicial e a consultoria jurídica de entidades públicas." (g.n.).

Seguindo a mesma diretriz, o art. 6º, VII, "d", da Lei Complementar nº 75/93, que trata da *"organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União"*, assim dispõe:

"Art. 6º Compete ao Ministério Público da União: (...)

VII - promover o inquérito civil e a ação civil pública para: (...)

d) outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos".

Como bem leciona Hugo Nigro Mazzilli, *"não cabe ao Ministério Público ou ao Poder Judiciário negar a intervenção institucional exigida por lei; se o fizessem estariam a negar a existência do interesse já reconhecido pela norma que confere a atuação ministerial."* (g.n. - in A Defesa dos Interesses Difusos em Juízo: Meio Ambiente, Consumidor e Outros Interesses Difusos e Coletivos - 13. Ed. rev., ampl. E atual. - São Paulo: Saraiva, 2001 - p. 260).

Acrescente-se que o art. 81 do Código de Defesa do Consumidor, aplicável à ação civil pública por força do disposto no art. 21 da Lei 7.347/85, alçou os direitos individuais homogêneos, *"assim entendidos os decorrentes de origem comum"* ao patamar de interesses que podem ser defendidos a título coletivo.

Ao tratar do tema, Rodolfo de Camargo Mancuso explica que *"essencialmente, são individuais, sendo que apenas é coletiva a forma processual como podem vir tratados, dada a homogeneidade que lhes advém da origem comum"* (g.n. - in Ação Civil Pública: em defesa do meio ambiente, do patrimônio cultural e dos consumidores - 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999).

Na presente ação civil pública, o principal bem jurídico objeto da tutela é o meio ambiente de trabalho, tendo sido ajuizada após o Ministério Público do Trabalho ter constatado o descumprimento das normas relacionadas ao transporte de cana-de-açúcar, realizado por meio de caminhões próprios ou de terceiros, acima dos limites de peso legalmente permitidos pela legislação, comprometendo a saúde e segurança dos trabalhadores.

Destarte, como o objeto da lide se refere a interesses que ultrapassam as limitações de uma pretensão individual, pois se referem a todos os trabalhadores que, submetendo-se aos mesmos métodos organizacionais estabelecidos, atuam nas mesmas condições de transporte no meio ambiente de trabalho da requerida, assim devem ser tutelados pela via processual coletiva.

Como bem pondera Ricardo Negrão, *"não devemos deixar de reconhecer o grande passo que deu nosso legislador; ora, se a satisfação dos direitos materiais consagrados na lei depende, como[se sabe, de uma jurisdição eficaz e efetiva, a possibilidade de, com apenas uma ação de conhecimento, distribuir justiça a um número grande de pessoas prejudicadas, esse pode ser considerado um instrumento dessa efetividade"* (in Ações Coletivas: enfoque sobre a legitimidade ativa. São Paulo: Liv. E Ed. Universitária de Direito, 2004. p. 253).

Ademais, tratando especificamente da atuação do Ministério Público perante a Justiça do Trabalho, o art. 83, III, da mesma LC 75/93 prevê:

"Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: (...)

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos (g.n.).

Destarte, como o objeto da lide se refere a interesses que ultrapassam os limites de uma pretensão patrimonial individual e visa conferir efetividade aos direitos fundamentais dos trabalhadores, garantindo saúde e segurança no meio ambiente de trabalho, nos termos dos art. 5º e 7º da CF/88, restou plenamente configurada a hipótese prevista na norma legal constante dos artigos 6º, VII, "d" e 83, III da LC75/93, assim como na Lei 7.347/85, de sorte que correta a sentença ao reconhecer a adequação da via eleita (ação civil pública) e a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para figurar no polo ativo desta ação, pelo que decido **rejeitar as preliminares**, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

2.4. Da ilegitimidade passiva. Do litisconsórcio passivo necessário. Da aplicação do artigo 104 do CDC.

A reclamada alega ser parte ilegítima para figurar no polo passivo da presente ação, aduzindo que não possui empregados que atuam diretamente no transporte da cana-de-açúcar, pois a atividade que está totalmente terceirizada, existindo entre reclamada e empresa transportadora relação estritamente comercial, de natureza civil.

Acrescenta que *"não pode ser condenada a alterar a configuração de veículos que não lhe pertencem, como fez a decisão ao refutar o pedido atinente ao litisconsórcio"*. Por fim, insiste na aplicação do artigo 104 do Código de Defesa do Consumidor.

O artigo 114 do CPC dispõe que *"o litisconsórcio será necessário por disposição de lei ou quando, pela natureza da relação jurídica controvertida, a eficácia da sentença depender da citação de todos que devem ser litisconsortes"*, ou seja, situação jurídica diversa destes autos.

Com efeito, a presente ação civil pública foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face de empresa responsável pelo cumprimento das normas relacionadas à saúde

e segurança no meio ambiente de trabalho, ante a constatação de que o serviço por ela logisticamente organizado e contratado para o transporte da cana-de-açúcar, tanto dentro de sua propriedade, quanto nas vias públicas, coloca em situação de risco a saúde e a segurança dos motoristas, por não observar os limites de peso permitidos pela legislação em vigor,

Neste contexto, considerando que a eficácia da sentença não depende da inclusão de outras empresas no polo passivo da presente demanda, não há que se falar em litisconsórcio passivo necessário.

Por fim, como o objeto da lide se refere a interesses que ultrapassam as limitações de uma pretensão patrimonial individual, não merece guarida o pleito recursal, amparado no artigo 104 do CDC, de limitação dos efeitos da decisão proferida na presente demanda aos *"trabalhadores que não possuam demandas individuais"*.

Ante o exposto, decido rejeitar a preliminar, nestes termos fixando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

2.5. Do cerceamento de defesa. Da negativa de prestação jurisdicional.

A reclamada pugna pela *"nulidade do processo"* alegando que houve *"flagrante cerceio ao exercício do direito do contraditório e ampla defesa"*. Aduz que, embora tenha oposto embargos declaratórios a fim de sanar omissões e contradições da r. sentença, o MM Juízo de origem não os acolheu, restando configurada a negativa de prestação jurisdicional.

Alega que o indeferimento do pedido de produção da prova pericial, a fim de infirmar as alegações do Ministério Público do Trabalho de que o transporte de cana-de-açúcar acima do limite de tonelage, fixado pela legislação, oferece risco aos trabalhadores e terceiros, cerceou o seu direito de defesa, impedindo o amplo contraditório e causando-lhe inequívoco prejuízo.

Acrescenta que, ao contrário do entendimento exarado pela decisão recorrida, a existência de risco não é questão incontroversa, sendo indispensável que constem dos autos todos os elementos fáticos probatórios necessários para a elucidação da controvérsia, reiterando que *"as consequências fáticas do transporte de cana acima das 74 toneladas não estão provadas nos autos"*.

Acerca da negativa de prestação jurisdicional, afirma que as omissões, contradições e obscuridades apontadas nos embargos declaratórios não foram sanadas.

Pois bem.

Consigne-se, inicialmente, que ao juiz cabe a direção do processo, nos termos dos artigos 370 do CPC e 765 da CLT, podendo indeferir as provas desnecessárias à solução da lide.

A presente ação civil pública foi precedida do Inquérito Civil n.º 000290-2020.15.007/4-90, através do qual foram apuradas irregularidades no transporte da cana-de-açúcar de propriedade da requerida que, como tomadora mantém notória ingerência na logística organizacional da atividade, que coloca em risco a segurança dos trabalhadores, que se ativam como motoristas canavieiros.

A reclamada não nega que o transporte da cana-de-açúcar é realizado acima dos limites de peso fixados pela legislação pertinente, restando tal fato incontroverso nos autos.

A tese defensiva se concentra, desde a abertura do Inquérito Civil, na alegação de que a tonelagem transportada estaria de acordo com os limites e especificações técnicas do fabricante dos modernos veículos utilizados no transporte e, por isso, ainda que superior ao limite instituído pelo CONTRAN, não oferece risco aos trabalhadores envolvidos.

Em relação às questões técnicas que envolvem o caso sob análise, foi devidamente oportunizado à requerida o exercício do contraditório e da ampla defesa, tendo sido juntado aos autos, pela ora recorrente, "*estudos técnicos*" subscritos por engenheiros de sua confiança, visando comprovar que o transporte de cana-de-açúcar, da maneira como vem sendo praticado atualmente (acima dos limites de peso fixados pela legislação), não oferece riscos aos trabalhadores envolvidos nesta atividade.

Como visto, ao contrário do que assevera, a requerida teve ampla oportunidade para a produção da prova, inexistindo o alegado cerceamento de defesa.

O pedido de nulidade, por negativa de prestação jurisdicional, também não merece guarida, tendo o MM Juízo de Origem analisado as questões relevantes atinentes ao transporte da cana-de-açúcar (em vias públicas, vias terrestres rurais e vias internas localizadas na propriedade privada da recorrente; transporte realizado por veículos de propriedade da empresa terceirizada; e Autorização Especial de Trânsito), inexistindo as alegadas omissões e contradições.

Inexiste, ainda, o erro material apontado em relação ao cumprimento da obrigação disposta no item "e", tendo a r. sentença fixado de forma clara e expressa que "*a obrigação indicada no item "e" supra será **cumprida a partir do ano de 2024**, com as informações da safra do ano corrente a partir do término do prazo anteriormente fixado para o cumprimento*

da obrigação do item "d" supra. Referida obrigação indicada no item "e" supra será **cumprida até o ano de 2029**".

Frise-se, por oportuno, que os recursos trabalhistas são dotados de efeito devolutivo em profundidade, possibilitando à Câmara Revisora, a análise de todos os fundamentos e questões relevantes suscitadas pelas partes, de sorte que não há falar em nulidade por negativa de prestação jurisdicional.

Ante todo o exposto e estando a sentença devidamente fundamentada, inexistente a alegada violação ao disposto no inciso IX do artigo 93 da CF/88, pelo que decido **rejeitar as preliminares**, nestes termos consignando as razões de decidir, para fins de prequestionamento.

2.6. Da aplicação do artigo 840, §§ 1º e 3º da CLT

Alega a recorrente que *"a petição inicial não veio acompanhada do indispensável cálculo de liquidação, o que atrai a aplicação do art. 840, § 3º, da CLT. A sentença, todavia, indeferiu o pedido"*. Pugna pela reforma do julgado sob tal aspecto.

Sem razão.

A inicial observou devidamente o constante do § 1º do artigo 840 da CLT, sendo importante ressaltar que, em conformidade com o ordenamento processual em vigor, o importe atribuído à causa possui mera função estimativa, demonstrando o valor aproximado em relação às pretensões formuladas, de modo a possibilitar o enquadramento no rito processual adequado.

Acrescente-se que os artigos 141 e 492 do CPC/15, ao estabelecerem que o *"juiz decidirá o mérito nos limites propostos pelas partes, sendo-lhe vedado conhecer de questões não suscitadas a cujo respeito a lei exige iniciativa da parte"* e é defeso *"proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado"*, apenas dispõem sobre a limitação à análise dos pedidos formulados na petição inicial, sem fazer referência aos valores que tais pleitos representam.

Nesse sentido, trago colação acórdãos do C. TST quanto à questão:

"LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS AOS PEDIDOS NA PETIÇÃO INICIAL. AÇÃO AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. MENÇÃO EXPRESSA NA INICIAL DE QUE OS VALORES ERAM MERAMENTE ESTIMATIVOS. I - Há transcendência jurídica quando se constata em exame preliminar a controvérsia sobre questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista. No caso concreto se discute a

interpretação a ser dada ao artigo 840, § 1º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, c/c artigos 141 e 492 do NCPC. 2 - A reclamação trabalhista foi ajuizada na vigência da Lei nº 13.467/2017 e a ela se aplicam as diretrizes do artigo 840, § 1º, da CLT, segundo o qual 'sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante'. 3 - O artigo 141 do Código de Processo Civil, por seu turno, preceitua que 'o juiz decidirá o mérito nos limites propostos pelas partes, sendo-lhe vedado conhecer de questões não suscitadas a cujo respeito a lei exige iniciativa da parte'. Por sua vez, o artigo 492 do CPC dispõe que 'é vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado'. 4 - Não se ignora que a jurisprudência pacificada no âmbito desta Corte Superior é no sentido de que, na hipótese em que há pedido líquido e certo na petição inicial, eventual condenação deve se limitar aos valores atribuídos a cada um desses pedidos. Julgados citados. 5 - Contudo, no caso concreto, o TRT deu provimento ao recurso ordinário do reclamante para excluir da condenação a determinação de limitação das verbas a serem apuradas aos valores indicados na inicial, assinalando que os valores indicados na inicial não eram líquidos e certos, e foram 'indicados na inicial como meras estimativas, como expressamente alertado pelo autor ('valor meramente estimativo')'. 6 - Desse modo, considerando que houve expressa menção na inicial de que os valores eram meramente estimativos, não há que se falar em limitação da condenação, estando incólumes os artigos 141 e 492 do NCPC e 884 do CCB. Há julgados. 7 - Agravo de instrumento a que se nega provimento." (AIRR-10141-36.2019.5.15.0110, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 09/04/2021).

LIMITAÇÃO DE VALORES. Não há que se falar em afronta ao art. 460 do CPC quando não observados os valores indicados na inicial. O limite de pedido deve ser observado no que diz respeito às parcelas efetivamente pleiteadas, não alcançando os valores, que variam, inclusive, em razão da evolução monetária. Recurso de revista não conhecido (Processo: RR - 189700-65.2004.5.03.0092 Data de Julgamento: 04/06/2008, Relator Ministro: Alberto Bresciani, 3ª Turma, Data de Publicação: DJ 27/06/2008).

Ademais, conforme bem observou a decisão de origem, "tratando-se de ação civil pública, cujo objeto é a obrigação de fazer e não fazer, com efeitos prospectivos, que atingirão empregados atuais e futuros da empresa ré, de seus prestadores de serviço e de terceiros,

conforme fatos claramente indicados pela autora em seu libelo (fls. 02/95), os pedidos da forma como formulados às fls. 86/94 encontram-se certos e determinados, com indicação dos valores de multas e respectivos prazos e critérios, permitindo a escorreita apresentação de defesa pela parte reclamada às fls. 843/943."

Por tais razões, não merece guarida o pleito de reforma sob tal aspecto, pelo que decido **negar provimento**, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

2.7. Da inaplicabilidade do artigo 2º-A da Lei n.º 9.494/97

A recorrente alega que *"não se pode falar, na hipótese, em aplicação do art. 2º-A, da Lei n.º 9.494/97"*, uma vez que *"a CLT possui normatização própria a respeito da competência territorial"*. Requer, portanto, a não abrangência da r. sentença em relação *"àqueles que não prestaram serviços no local do foro de ajuizamento da demanda (Fernandópolis/SP)"*.

Diferentemente do alegado, não consta do julgado de origem nenhuma determinação para aplicação do disposto no artigo 2º-A da Lei n.º 9.494/97, não tendo a r. sentença sequer enfrentado tal questão, de sorte que inexistente matéria passível de reforma sob tal aspecto, pelo que decido **negar provimento**, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

2.8. Da cumulação de pedidos de natureza inibitória e condenatória

A USINA BIOENERGIA aduz que ante o disposto nos artigos 3º e 11º da Lei 7347/85 há impossibilidade de cumulação, na mesma ação, dos pedidos de natureza inibitória e condenatória. Assevera que *"lei é clara ao usar a conjunção coordenativa alternativa: 'ou'". Como o próprio nome já antecipa, essas conjunções estabelecem relação de alternância entre os elementos conectados. Assim, um elemento é a alternativa em relação ao outro, seja no sentido de optar-se por um deles, seja no sentido de mudança de um para o outro."*

Sem razão.

Os artigos 3º e 11 da Lei n.º 7.347/85 dispõem:

"Art. 3º. A ação civil poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer

(...)

Art. 11. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz determinará o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível, independentemente de requerimento do autor."

Ao contrário do alegado pela recorrente, não há vedação legal de cumulação dos pedidos de natureza inibitória e condenatória, inexistindo supedâneo jurídico para amparar a interpretação conferida pela recorrente aos dispositivos legais suso transcritos.

Como bem ressaltou a origem acerca da matéria, *"reputa-se patente a possibilidade de cumulação dos pedidos de obrigação de fazer e não fazer e de indenizar em sede de ação civil pública, tendo em vista o disposto nos art. 21, da Lei 7.347/85 e art. 83, do CDC, segundo o qual "para a defesa dos direitos e interesses protegidos por este código são admissíveis todas as espécies de ações capazes de propiciar sua adequada e efetiva tutela"*.

Destarte, não prospera o pleito de reforma sob tal aspecto, pelo que decido **negar provimento**, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

3. DO MÉRITO

RECURSO DA REQUERIDA OUROESTE BIOENERGIA LTDA

3.1. Da prescrição total. Da prescrição quinquenal.

A reclamada pretende o reconhecimento da prescrição total ou, sucessivamente, quinquenal, nos termos do art. 7º, XXIX, da Constituição Federal.

Pois bem.

Como bem pontuou a sentença, *"nenhuma prescrição nuclear ou parciária se vislumbra no caso em tela, eis que em se tratando de direito coletivo e portanto, lato sensu indisponível, não está sujeito à prescrição"*.

Na presente ação, o que se busca é a imposição de obrigações de fazer e não fazer com o fim de ajustar a prática irregular, até então adotada pela reclamada, em relação ao transporte de cana-de-açúcar acima dos limites de peso fixados pela legislação, não sendo aplicável, pois, a prescrição prevista no artigo 7º, inciso XXIX da CF/88.

Destarte, não há amparo para acolher a pretensão recursal neste aspecto, pelo que decido **negar provimento**, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

3.2. Das obrigações de fazer e não fazer relacionadas ao transporte de cana-de-açúcar. Da multa em caso de descumprimento das obrigações. Do alegado erro material no dispositivo da r. sentença.

A reclamada OUROESTE - BIOENERGIA LTDA. se insurge contra a r. sentença que a condenou ao cumprimento de inúmeras obrigações de fazer e não fazer relacionadas ao transporte de cana-de-açúcar, tais como a observância da legislação quanto ao peso máximo da carga transportada, configurações/dimensões dos veículos homologadas pela autoridade competente, bem como implantação e manutenção de sistema, que contenha informações detalhadas dos veículos utilizados para o transporte da cana-de-açúcar e das cargas transportadas.

Como fundamentos do pedido de reforma a ora recorrente assevera, em suma: **que** cabe ao Ministério Público do Trabalho o ônus da prova de suas alegações, as quais, no caso dos autos, não restaram comprovadas, tendo o MM Juízo de origem decidido com base nas "ilações" do MPT; **que** a interpretação e aplicação das diretrizes do Direito do Trabalho, notadamente aquelas relacionadas ao meio ambiente do trabalho, foi realizada de forma equivocada pelo julgador primevo sob o pretexto de aplicar o princípio da proteção; **que** ao contrário do decidido pela origem, o transporte de cana-de-açúcar realizado atualmente não oferece riscos, uma vez que a capacidade de carga dos veículos utilizados para o transporte pode chegar a 120 toneladas, conforme demonstram os respectivos manuais; **que** a contratação das empresas responsáveis pelo transporte é criteriosa, observando rigorosamente as questões relacionadas à segurança, meio ambiente do trabalho e redução dos riscos inerentes ao trabalho; **que** as diretrizes de trânsito são regulamentadas por resoluções administrativas (CONTRAN) e não por lei, sendo dever do Estado a atualização de tais normas no prazo de 90 (noventa) dias *"a cada avanço tecnológico"*, a fim de que se mantenham adequadas à realidade; **que** *"o poder público e as concessionárias têm se isentado dos deveres de criar faixas de rolamento para veículos lentos (v.g., caminhões), bem como omitem-se na adoção de manta asfáltica de melhor qualidade e totalmente adequada às tonelagens das atuais composições"*; **que** a r. sentença baseou-se em parâmetro regulatório de 1980 para regular situação fática caracterizada pela utilização de veículos modernos, produzidos em 2023, restando evidente a lacuna normativa; que a prestação de serviços no âmbito do transporte de cargas possui regulamentação própria (ilustrativamente, Lei n.º 11.442/2017 e Lei n.º 13.103/2018), não cabendo aplicação ao caso sob análise do disposto na Norma Regulamentar - NR 31; **que** a tolerância relacionada à tonelagem deve ser verificada com base na capacidade técnica real dos modernos veículos/composição utilizados no transporte; que *"o sistema de freios é usado em situações de*

*emergência e no controle da velocidade no trânsito e o desempenho mínimo de cada veículo que compõem a CVC é regulado pela Resolução do CONTRAN 519 e pelas normas da ABNT 10966 de 1 a 7. Há um processo formal de homologação de cada veículo que compõem a CVC no DENATRAN. Suas combinações de veículos de carga com seus respectivos limites de pesos legais e dimensões são homologadas na Portaria nº 268/2022, do Ministério da Infraestrutura da Secretaria Nacional de Trânsito"; **que** a atividade da recorrente não é de risco, não havendo falar em aplicação de responsabilidade objetiva; **que** a responsabilidade civil somente decorreria da comprovação do descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, as quais, no caso dos autos, não foram desrespeitadas; **que** "ainda que admitida a manutenção da condenação, há que limitá-la e se considerar o que são vias terrestres para fins de aplicação da Lei", nos moldes do CTB que expressamente consigna o local de sua incidência normativa ao expor o que são as denominadas "vias terrestres"; **e que** as obrigações de fazer e não fazer são inconstitucionais, nos termos das decisões do STF na ADI 3811, ADPF 324 e ADC 48.*

Acerca das multas impostas em caso de descumprimento das obrigações, a reclamada alega que são indevidas, uma vez que referida medida está prevista no CPC no capítulo do cumprimento da sentença e a CLT possui regramento próprio a respeito da execução. Aduz que *"só haverá a possibilidade de se imputar multas se houver a prévia e específica intimação da reclamada, à luz da Súmula 410 do STJ"*. Por fim, caso seja mantida a condenação sob tal aspecto, pugna para que o valor das multas seja limitado ao valor atribuído ao pedido.

Pois bem.

A presente ação civil pública foi ajuizada ante a constatação do descumprimento das normas de saúde e segurança aos trabalhadores que atuam no transporte da cana de açúcar

O Ministério Público do Trabalho aduziu na inicial que no *"âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região - Procuradoria do Trabalho no Município de São José do Rio Preto - foi instaurado, de ofício, o Inquérito Civil (IC) n. 000290.2020.15.007/4 - 90 para apurar possíveis irregularidades relacionadas ao excesso de peso dos caminhões canavieiros da requerida USINA OUROESTE - AÇÚCAR E ÁLCOOL LTDA. A investigação teve gênese a partir do recebimento de denúncia de ofício ofertada pelo Exmo. Procurador do Trabalho José Fernando Ruiz Maturana, lotado na Procuradoria do Trabalho do Município de Bauru/SP, relatando que as empresas do setor sucroenergético instaladas no Estado de São Paulo adotam, como praxe, o transporte de cana-de-açúcar em caminhões com volume de carga superior ao patamar máximo de peso permitido (...) o que ocasiona grandes danos a várias esferas de interesses, desde os riscos à saúde e segurança dos motoristas de carga, até problemas relativos à trafegabilidade em condições normais, à vida e à saúde das pessoas (...). Dentre todas as consequências danosas, ressaltam-se as que agredem à saúde e segurança do trabalhador"* (ID cfd5c1d - pág. 02) g.n.

Patente, portanto, que a pretensão deduzida na exordial visa tutelar a proteção à saúde e a segurança no meio ambiente de trabalho, especialmente dos trabalhadores que se ativam no transporte de cana-de-açúcar, carecendo de suporte a alegação defensiva de que *"a sentença encampa a defesa de interesses alheios às relações de trabalho" e de que houve "má interpretação e aplicação das diretrizes do Direito do Trabalho e do Direito Ambiental (inclusive do Trabalho)"*.

A Constituição Federal assegura como fundamento da República o valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF/88) e como direito social fundamental a garantia da *"redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança"* (artigo 7º, inciso XXII).

O artigo 170 da CF/88, por seu turno, dispõe que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem a finalidade de assegurar a todos existência digna, o que implica na manutenção da saúde e segurança no ambiente de trabalho, a fim de evitar dano aos trabalhadores durante a execução de suas tarefas.

Conforme constou do Inquérito Civil, a *"demonstração objetiva das irregularidades decorre da documentação apresentada pela própria inquirida, quais sejam, os relatórios de pesagem, portanto, não há que se afirmar que o MPT aferiu os dados ex nihilo, antes, porém, pautou-se exclusivamente na legislação vigente e nos dados fornecidos pela própria empresa."* (ID dd32c2e - pág. 181).

Acerca das irregularidades constatadas, a reclamada não nega que o transporte da cana-de-açúcar de sua propriedade é realizado acima dos limites de peso fixados na legislação pertinente, restando tal fato incontroverso.

A tese defensiva se concentra, desde a abertura do Inquérito Civil, na alegação de que a tonelagem é transportada em conformidade com as condições estabelecidas pelos fabricantes, dos veículos utilizados no transporte da cana de açúcar.

Neste sentido se manifestou a requerida à época do Inquérito Civil, *in verbis*: *"(...) oportuno mencionar que os modernos equipamentos utilizados pela Inquirida no transporte de matéria-prima, têm capacidade de tração e segurança muito superiores aos índices indicados na regulamentação do CONTRAN (Resolução nº 211/06), ou seja, ainda que hipoteticamente os caminhões operassem no seu limite máximo de pesagem, conforme especificação de fábrica, a segurança dos motoristas permaneceria plenamente preservada. Dito isto, diversamente das presunções contidas em Ata de Audiência Coletiva, o peso dos caminhões carregados, desde que observadas as especificações técnicas do fabricante, não trazem qualquer prejuízo à saúde*

e segurança dos motoristas, ainda que eventualmente trafeguem acima do limite de 74T (setenta e quatro toneladas). Assim, considerando-se os avanços tecnológicos na área de transporte de carga, é certo que o limite de 74T (setenta e quatro toneladas) instituído em 2.006 pelo CONTRAN (Resolução nº 211/06), se mostra consideravelmente baixo, dada a capacidade de tração e frenagem dos novos caminhões. Logo, observadas as especificações técnicas, inexistência de instabilidade dos veículos, desempenho dos pneus, frenagem, tração e subidas ou ultrapassagens, ou seja, todo o argumento inicial se esvai" (Inquérito Civil => ID 173ee7f - pág. 28-29).

Nos termos das Resoluções n.º 640/2016, 663/2017, 872/2021, 882/2021 e Deliberação nº 267/2023 verifica-se que o CONTRAN (Conselho Nacional de Trânsito), órgão máximo normativo e consultivo do Sistema Nacional de Trânsito (artigo 7º, I, da Lei n.º 9.503/1997), autoriza a circulação de Combinações de Veículos de Carga (CVC) com Peso Bruto Total Combinado (PBTC) superior a 74 toneladas, mas desde que seja **inferior ou igual a 91 toneladas e mediante Autorização Especial de Trânsito (AET), concedida pelo órgão competente quando atendidos os requisitos estabelecidos nas referidas normas administrativas.**

Em relação à matéria, dispõem os artigos 1º e 2º da Resolução CONTRAN n.º 872 (de 13 de setembro de 2021):

"Art. 1º Esta Resolução estabelece os requisitos necessários à circulação de Combinações de Veículos de Carga (CVC) com Peso Bruto Total Combinado (PBTC) superior a 74 toneladas e inferior ou igual a 91 toneladas destinadas ao transporte de cana-de-açúcar.

Art. 2º As CVC de que trata o art. 1º só podem circular nas vias portando Autorização Especial de Trânsito (AET), em conformidade com esta Resolução.

§ 1º A AET de que trata esta Resolução tem validade de um ano.

§ 2º O órgão ou entidade com circunscrição sobre a via pode adotar prazos de validade inferior ao disposto no § 1º, desde que devidamente justificado.

§ 3º O órgão com circunscrição sobre a via deve disponibilizar prioritariamente o serviço de concessão da AET por meio eletrônico.

§ 4º Os documentos exigidos nesta Resolução podem ser apresentados pelo interessado em formato digital ou em formato físico para posterior digitalização, conforme Decreto nº 10.278, de 18 de março de 2020."

Apesar de alterar parcialmente a Resolução CONTRAN nº 872/2021, a Deliberação n.º 267, de 27 de fevereiro de 2023 passou a admitir a modificação de veículos para inclusão de eixo veicular, em implemento rodoviário que apresente chassi com plano reto designado a compor CVC, mas manteve a exigência do PBTC *"superior a 74 toneladas e inferior ou igual a 91 toneladas destinadas ao transporte de cana-de-açúcar."*

Neste contexto, é importante ressaltar que, apesar de alegar a recorrente não comprovou possuir a necessária Autorização Especial de Trânsito (AET), tampouco demonstrou ter solicitado a referida autorização junto ao órgão competente.

Além disso, **confessa que o transporte de cana-de-açúcar é reiteradamente realizado além do limite máximo de 91 toneladas:** *"Com isso, reafirma-se o uso dos veículos dentro das suas capacidades operacionais, limites indicados pelos seus fabricantes, corroborando a afirmação de que os veículos, dentro dos limites técnicos, são seguros."* (contestação => ID 9c0de38 - pág. 67) - *"A configuração técnica do veículo, no entanto, revela que podem ser transportados mais de 120 toneladas - e é incontroverso que a recorrente obedece a esse limite, mantendo-se sempre dentro das especificidades técnicas do veículo."* (recurso ordinário => ID 139b0b - pág. 73 - ID). g.n.

Conforme bem observou a r. sentença, *"a análise dos relatórios de pesagem de cana, anexados aos autos (fls.380/514), demonstraram que vários desses veículos rodavam com pesos superiores a 100t (vide, por exemplo, a viagem nº 58920, cuja combinação veicular atingiu o peso bruto total de 111,4 toneladas no dia 05/11/2019 - fl. 473; viagem nº 70275, cuja combinação veicular atingiu a somatória de 122,4 toneladas no dia 27/06/2020 - fl. 507)"* (sentença => ID 0cf74ea).

Ante o sustentado em razões defensivas, é importante ressaltar que a especificação do fabricante se refere ao veículo em si, despartado da análise das condições reais em que é operado pelo motorista nas vias pelas quais transita, ou seja, não basta como referencial para justificar e avaliar os riscos causados pelo transporte de carga em tonelage superior aos limites fixados pela legislação pátria, cuja ocorrência restou devidamente comprovada nos autos, seja através do Inquérito Civil que precedeu o ajuizamento da presente ação, seja pelos "estudos técnicos" juntados aos autos pela própria recorrente.

Com efeito, os dados constantes dos "estudos técnicos" (ID a50af7e até ID 0f1f7e3), colacionados pela própria requerida, militam em desfavor da defesa, na medida em que corroboram a constatação de que a sobrecarga aumenta os riscos da atividade, favorecendo a ocorrência de acidentes. Consigna, por exemplo, que o aumento da tonelage eleva, de forma significativa, o tempo e a distância de frenagem dos veículos.

Confira-se:

"(...)

Frenagem asfalto seco com ABS

*Considerando a **PBTC de 74 t**, a Composição Veicular de Carga (CVC), sobre pavimento asfáltico e velocidade inicial de aproximadamente **80 km/h**, desempenha frenagem, até a parada total, **percorrendo um espaço de 48,78 m em, 3,93 s, resultando na desaceleração de 5,1 m/s²** (figura abaixo).*

*Considerando a **PBTC de 74 t**, a Composição Veicular de Carga (CVC), sobre pavimento asfáltico e velocidade inicial de aproximadamente **60 km/h**, desempenha frenagem, até a parada total, **percorrendo um espaço de 30,05 m em, 3,07 s, resultando na desaceleração de 4,62 m/s²** (figura abaixo).*

*Considerando a **PBTC de 100 t**, a Composição Veicular de Carga (CVC), sobre pavimento asfáltico e velocidade inicial de aproximadamente **80 km/h**, desempenha frenagem, até a parada total, **percorrendo um espaço de 68,59 m em, 6,07 s, resultando na desaceleração de 3,6 m/s²** (figura abaixo).*

*Considerando a **PBTC de 100 t**, a Composição Veicular de Carga (CVC), sobre pavimento asfáltico e velocidade inicial de aproximadamente **60 km/h**, desempenha frenagem, até a parada total, percorrendo um espaço de 31,6 m em, 3,13 s, **resultando na desaceleração de 4,39 m/s²** (figura abaixo)." (estudo técnico => ID dd3df52 - pág. 137-140 - g.n.).*

Como visto, mesmo em pista seca, ou seja, em condições mais favoráveis de trafegabilidade, o excesso de carga tem impacto direto na frenagem do veículo, aumentando significativamente o tempo de desaceleração e a distância percorrida até a parada total.

Portanto, ainda que a cana-de-açúcar seja transportada por veículos modernos, fabricados recentemente, e que a contratação das empresas transportadoras seja realizada de forma criteriosa como alega a recorrente, fato é que o transporte de carga acima dos limites de tonelage aumenta significativamente o risco de acidentes, ainda que as especificações técnicas dos veículos certifiquem sua capacidade de transportar carga acima dos limites previstos na legislação pertinente, pois a análise não pode ficar circunscrita ao objeto em si, devendo abranger todas as condições que cercam sua operabilidade no meio ambiente de trabalho.

Mas não é só.

Conforme muito bem observado pela decisão primeva "*os testes efetuados em campo foram realizados apenas em asfalto seco (fl.1477), sem levar em consideração outros aspectos que influenciam significativamente as condições de trafegabilidade, como, por exemplo, o transporte em pista molhada. Com efeito, é notório que no tráfego em pista molhada há aumento do risco de derrapagem e diminuição da capacidade de frenagem. De igual sorte, também aumentam consideravelmente o risco de acidentes a existência de areia, detritos, lama ou curvas acentuadas. Ademais, as normas de trânsito relacionadas ao peso levam em conta diversos aspectos muito além das especificações técnicas do fabricante dos veículos de transporte, como o estado de conservação das estradas, a visibilidade do motorista, a segurança dos demais transeuntes e a intensidade de tráfego médio*". (sentença => ID 0cf74ea).

Os "*estudos técnicos*" esclarecem, ainda, que as rotas, talhões, rodovias e estradas de terra utilizadas pela Usina Ouroeste para o transporte da cana-de-açúcar, somados, totalizam aproximadamente 1.168Km de extensão, incluindo "*241,63 km de rodovias e 927,25 km de estradas de terra, 20,67 % e 79,33 % do total, respectivamente*" (ID 8c9bfdd - pág. 31), de sorte que cabia à requerida o cumprimento da legislação que rege a matéria e a comprovação de que obteve do CONTRAN (Conselho Nacional de Trânsito), órgão máximo normativo e consultivo do Sistema Nacional de Trânsito (artigo 7º, I, da Lei n.º 9.503/1997), a autorização (AET) para trafegar em suas vias rurais internas acima dos limites de peso.

No entanto, em nenhum momento demonstrou ter solicitado ou obtido do CONTRAN, a referida a Autorização Especial de Trânsito - AET (artigo 101 do CTB e Resolução n.º 872/2021) para trafegar com veículos que não se enquadram nos limites de peso e dimensões estabelecidos.

Ademais, a questão atinente ao nível de segurança em razão do peso transportado não pode ser analisada considerando tão somente as especificações técnicas dos "*cavalos mecânicos*" que, conforme alega a recorrente, são modernos e fabricados por empresas mundialmente renomadas (Volvo, Scania e Mercedes Benz), quando a prova documental por ela encartada nos autos demonstra realidade diversa.

Com efeito, à época do Inquérito Civil a requerida juntou aos autos a "*relação de equipamentos de transporte utilizados na safra de 2019*" (vide => ID 173ee7f - pág. 33 e pág. 55 e seguintes). Referido documento demonstra que na safra de 2019 foram utilizados, dentre outros veículos, "*reboques*" ou "*semi reboques*" **fabricados nos anos de 2002 e 2005 (à época com aproximadamente 17 e 15 anos de uso, respectivamente)**, ou seja, equipamentos não tão modernos quanto os cavalos mecânicos que a reclamada alega utilizar. Ilustrativamente, cito os seguintes exemplos => Semi reboque: Marca: Randon - Modelo: Randon Semi Reb Cana -

*Placa: CWP 0729 - **Fabricação: 2002**; Semi reboque: Marca: Galego - Modelo: Galego Semi Reb Cana - Placa: GRP 0286 - **Fabricação: 2005**; Semi reboque canavieiro: Marca: Randon - Modelo: Randon Semi Reb Cana - Placa: DSQ 4531 - **Fabricação: 2005**; => ID 173ee7f - pág. 55).*

Acrescente-se que, nos "*estudos técnicos*", carreados aos autos pela própria requerida, **estão relacionados inúmeros veículos fabricados entre 2008 e 2013, atualmente com mais de 10 anos de uso, ou seja, equipamentos não tão modernos como alegado pela defesa.**

Confira-se:

*- **Cavalo Canavieiro** - Marca: SCANIA G420 - Placas: OUR 9734 e OUR 9719 - **Fabricação: 2012** (ID 8c9bfdd).*

*- **Cavalo Canavieiro** - Marca: SCANIA G440 - Placas: OUR 4006, OUR 9739 e OUR 9719 - **Fabricação: 2013, 2012 e 2012** respectivamente (ID 8c9bfdd - ID b5e34ab)*

*- **Reboque** - Marca: Galego - Placa: GZV 8750 - **Fabricação: 2008** (ID b5e34ab).*

*- **Reboque** - Marca: Galego - Placas: HJD 4013 e HJD 4014 - **Fabricação: 2009** (ID b5e34ab).*

*- **Semi Reboque** - Marcas: Galego e Randon - Placas: GZV 8760, HDJ 4007 e HNP 5428 - **Fabricação: 2008, 2009 e 2012** respectivamente (ID b5e34ab).*

Assim, a alegação de que a alta capacidade de tração e frenagem dos modernos cavalos mecânicos fabricados atualmente são suficientes para garantir a segurança dos trabalhadores, envolvidos no transporte rodoviário de cana-de-açúcar, padece de fragilidade ante a realidade fática demonstrada pelo conjunto probatório dos autos.

Neste passo, relevante destacar que os documentos (ID 48d0bf0 - págs. 25-26) demonstram que a sobrecarga pode acarretar, ainda, o superaquecimento dos freios e, em casos mais graves, dar início a um incêndio no veículo.

Portanto, inafastável a constatação de que o transporte de carga, acima dos limites legais de tonelage, aumenta significativamente o risco à saúde e segurança dos trabalhadores, não merecendo guarida a alegação recursal de que o MM Juízo de origem "*deixou de analisar*

aspectos técnicos específicos e imprescindíveis para a compreensão das consequências fáticas do aumento da temperatura no freio ou do aumento da distância da frenagem".

Também não merece amparo a alegação defensiva de que *"não caberia falar na aplicação da NR-31 às atividades de transporte, eis que o seu âmbito de aplicação é delimitado pela própria Norma"*, pois a indigitada NR 31 fixa expressamente, no item 31.2.3, como dever do empregador rural ou **equiparado**, dentre outros, o cumprimento das normas sobre segurança e saúde no trabalho, nos seguintes termos:

"31.2 Campo de Aplicação - Obrigações e Competências - Das Responsabilidades

31.2.1 Esta Norma se aplica a quaisquer atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura, verificadas as formas de relações de trabalho e emprego e o local das atividades.

(...)

31.2.2 Esta Norma também se aplica às atividades de exploração industrial desenvolvidas em estabelecimentos rurais.

31.2.3. Cabe ao empregador rural ou equiparado: (...) - a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho rural, de forma a garantir adequadas condições de trabalho, higiene e conforto, e adotar medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, locais de trabalho, máquinas, equipamentos e ferramentas sejam seguros

(...)

31.2.5 São direitos dos trabalhadores:

a) ambientes de trabalho seguros e saudáveis, em conformidade com o disposto nesta Norma Regulamentadora;

(...)

31.3 Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR

31.3.1 O empregador rural ou equiparado deve elaborar, implementar e custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais.

(...)

31.3.3 O PGRTR deve incluir, no mínimo, as seguintes etapas:

(...)

d) implementação de medidas de prevenção, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:

I. eliminação dos fatores de risco;

II. minimização e controle dos fatores de risco com a adoção de medidas de proteção coletiva;

III. minimização e controle dos fatores de risco com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e

IV. adoção de medidas de proteção individual;

(...)

31.14.1 O levantamento, o transporte, a carga, a descarga, a manipulação e o armazenamento de produtos e materiais devem ser executados de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua segurança, saúde e capacidade de força." (g.n.)

Conforme bem observado pela decisão primeva, "a norma não pode ser interpretada de modo isolado, mas sim de forma sistemática e interdisciplinar com outros dispositivos normativos, pois a tutela da saúde e segurança no trabalho exige seja privilegiada a prevenção e a precaução para se evitar acidentes ou danos à integridade física e à vida do trabalhador. Portanto, ainda que a frota contratada pela demandada suporte até 160 toneladas de carga, conforme padrões de segurança garantidas pelas mais competentes empresas de fabricação de caminhões, como defende, tal fato não exime a ré do cumprimento do limite legal do peso máximo de transporte estabelecido pelos órgãos nacionais de trânsito, por uma questão de segurança. Aliás, a tal conclusão converge, por analogia, a questão da velocidade

nos veículos de passeio, pois em que pese fabricados com potencial para atingir altas velocidades, nem por isso os condutores estão autorizados a exceder o limite legal de velocidade, conforme a via trafegada."

No que diz respeito à alegada ausência de responsabilidade ante a terceirização dos serviços de transporte, melhor sorte não tem a reclamada.

Com efeito, o artigo 4º- C, inciso II, assim como o artigo 5º- A, §3º, ambos da Lei n.º 6.019/74 dispõem, *in verbis*:

*"Art. 4o-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4o-A desta Lei, **quando e enquanto** os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, **forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:***

(...)

*II - sanitárias, **de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.***

"Art. 5o-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

*§ 3o **É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.***"

Restou incontroverso que a recorrente figura como contratante/embarcadora da cana-de-açúcar transportada. Ademais, os autos também demonstram, de forma inequívoca, a ingerência da recorrente na organização da atividade logística do transporte prestado em seu benefício.

Neste contexto, não se sustenta a alegação defensiva de que o objeto do processo se refere apenas ao cumprimento das leis de trânsito, sendo oportuno trazer a colação as preciosas reflexões consignadas em razões de decidir de recente julgado do C. TST:

"No caso das pessoas que atuam na condução de veículos, não se pode negar que o desatendimento das normas que regulam o limite de cargas, conquanto possa representar, de proêmio, violação das regras do Código de Trânsito

Brasileiro (Lei nº 9.504/1997), põe em risco uma infinidade de indivíduos, mas também representa, de modo direto, risco direto, específico e mais acentuado de acidentes para aquele que se encontra na direção, maior interessado na preservação de sua saúde física e mental. Trata-se de verdadeira interseção de normas, pois o limite fixado pela lei de trânsito se vincula à capacidade do veículo, à segurança do motorista e das demais pessoas que trafegam nas rodovias por ele percorridas, como também de toda a sociedade, seja pelo risco em si, seja pela conservação das rodovias, seja pelo custeio do sistema previdenciário, em caso de concessão de benefícios etc. Pensar que o tema só interessa ao Poder Público para fins de aplicação de sanções de trânsito é negar que, para o motorista, o meio ambiente do trabalho resulta das circunstâncias em torno das quais o seu trabalho é realizado, o que, por certo, inclui as condições de manutenção do veículo, limites à jornada de trabalho, concessão de intervalos intra e interjornadas, proibição de utilização de substâncias psicoativas, entre outras, todas elas componentes da higiene, saúde e segurança do trabalho. Se o veículo trafega com carga acima do limite de tonelagem fixado pelas normas de trânsito, é inegável afirmar que potencializa e amplia o risco da ocorrência de acidentes. Estudos comprovam tal afirmação. Portanto, o excesso de peso como fator de risco para os acidentes envolvendo caminhões decididamente não é um tema exclusivamente afeto ao cumprimento das regras de trânsito. Muito ao contrário, autoriza reconhecer a maior probabilidade de que eventos danosos à saúde possam acontecer, circunstância que atenta de modo direto contra o Princípio da Prevenção, um dos mais importantes no Direito Ambiental, inclusive do Trabalho, consagrado expressamente pela Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (a Rio-92) - Princípio 15 -, diante da alta probabilidade do infortúnio laboral, ou, quando menos, contra o Princípio da Precaução. É inegável que tais princípios encontram aplicação no Direito Ambiental do Trabalho, em especial pela correlação existente entre os artigos 170, 200, VIII, e 225, da Constituição, e a previsão contida na Convenção nº 155 da OIT. É dever do empregador, oriundo do contrato de trabalho, proteger a saúde, nele incluídos o bem-estar físico, mental e social do empregado e a preservação de condições dignas de trabalho. Assinale-se que essa competência não seria afastada ainda que viessem a ser utilizadas para a solução da controvérsia normas inseridas no Código de Trânsito Brasileiro. Essa compreensão, desde muito tempo, foi afirmada pelo STF (CC nº 6.959, Pleno, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, em 23 de maio de 1990). Ademais, o direito a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável passou a integrar o rol dos Princípios e Direitos Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Logo, a matéria em discussão

é sim da competência desta Justiça Especializada, por envolver questão referente ao meio ambiente de trabalho. Recurso de revista conhecido e provido." (PROCESSO Nº TST-RR-12366-36.2015.5.15.0056 - Relator Ministro Cláudio Brandão) (g.n.)

Ao apreciar a matéria, julgamento proferido pela 7ª Câmara deste Tribunal no Processo n.º 0010347-28.2021.5.15.0127, que teve como Relator o Juiz Manoel Luiz Costa Penido e contou com preciosas reflexões trazidas pelo voto convergente do Desembargador Renan Ravel Rodrigues Fagundes, ressaltou os reflexos contratuais trabalhistas a que está sujeito o motorista que conduz veículos, em que o peso da carga é superior ao limite legal permitido.

Com efeito, ao conduzir veículos com excesso de peso o motorista está sujeito a multa, retenção do veículo e perda de pontos na Carteira Nacional de Habilitação (artigo 231, V, do Código de Trânsito Brasileiro), sendo que punições reiteradas podem ocasionar a suspensão do direito de dirigir (artigo 261 do CTB), impossibilitando que o motorista continue a exercer sua profissão, além de expô-lo ao risco da dispensa por justa causa, nos termos do artigo 482 "m" da CLT :

"Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

(...)

*m) **perda da habilitação** ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado"*

Inequívoco, portanto, que atribuir ao motorista a tarefa de dirigir veículo com peso superior aos limites estabelecidos pela legislação, não configura apenas violação às leis de trânsito, mas exposição do motorista a riscos maiores a sua saúde e segurança no meio ambiente de trabalho (as vias privadas/internas e públicas em que trafega), além da possibilidade de perda de sua CNH, o que prejudica o seu próprio direito ao trabalho, por comprometer a continuidade do exercício de sua profissão, restando patente a conduta omissa, pela qual cabe à recorrente responder como embarcadora/tomadora, por violação do direito fundamental albergado no inciso XIII do artigo 5º da CF/88, *in verbis*:

"XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;"

Neste contexto, importante ressaltar que a alegação de que não há notícia de acidentes causados por excesso de peso envolvendo motoristas que transportam cana-de-açúcar, não é suficiente para amparar o pleito de reforma, pois a tutela inibitória é concedida contra o ilícito em si, independentemente de ter ocorrido o dano.

Com efeito, nos termos do inciso XXXV do artigo 5º da Constituição Federal, "*a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou **ameaça** a direito*". Assim sendo, o configurado risco concreto à saúde e segurança dos trabalhadores, que atuam em benefício da recorrente, que mantém total ingerência na organização logística dos serviços de transporte, configura a conduta antijurídica da tomadora, que viola direitos fundamentais dos trabalhadores previstos no artigo 7º caput e inciso XXII da CF/88, desatendendo a função social da propriedade ao descumprir o artigo 170 da CF/88, que disciplina os limites constitucionais para a exploração da atividade econômica, assim respaldando a concessão da tutela inibitória nos termos do § único do artigo 497 do CPC, aplicável por compatível com o processo trabalhista, que estabelece, *in verbis*:

"Art. 497. Na ação que tenha por objeto a prestação de fazer ou de não fazer, o juiz, se procedente o pedido, concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente.

Parágrafo único. Para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo".

Como bem pondera Luiz Guilherme Marinoni:

*"Surge aqui a necessidade de repensar o conceito de ilícito civil e, especialmente, de tutela contra o ilícito. O ilícito civil sempre foi associado ao ato contrário ao direito que produz dano. Nesse sentido, o elemento dano constitui componente essencial para a configuração do ilícito civil. Porém, há aí uma mistura entre o ato contrário ao direito e o dano ou uma falta de distinção entre o ato em si (o ilícito) e sua consequência (o dano). Nem sempre o ato contra o direito e o dano ocorre no mesmo instante, sendo possível que o dano surja após a prática do ilícito e até mesmo frequentes os casos em que o dano se intensifica com o passar do tempo. **Aliás, é possível que exista ato contrário ao direito que não provoque dano.** O dano não é apenas uma consequência, mas na verdade uma consequência eventual do ilícito. **Por isso, não há como negar a separação entre ilícito e dano. Nem mesmo é possível***

dizer que o dano, apesar de não se confundir com o ato contrário ao direito, é imprescindível para se outorgar tutela ao direito. Isso seria confundir tutela contra o ilícito com tutela ressarcitória ou imaginar que jamais haverá interesse de agir em uma ação civil voltada a proteger um direito contra a prática de um ilícito que não produziu dano. (...). Ora, não é possível admitir, dentro da realidade contemporânea, que o ressarcimento seja a única forma de tutela contra o ilícito. É certo que a admissão de outra forma de tutela contra o ilícito implica a superação de um dogma que vem desde o direito romano. A assimilação entre ilícito e dano é o resultado de um processo histórico que levou a doutrina a admitir que a tutela contra o ilícito seria apenas o pagamento do equivalente ao valor da lesão ou, quando muito, a aceitar que determinados danos poderiam ser reparados in natura. Contudo, na dimensão do Estado constitucional, em que avulta o dever de o Estado proteger os direitos fundamentais mediante a proibição ou a imposição de condutas, a necessidade de tutela contra o ilícito exige uma nova postura dogmática, voltada a explicar a necessidade de outra forma de tutela, derivada da existência de normas de natureza protetiva, características a um Estado que sabe que, para permitir o digno desenvolvimento da organização social, tem que tutelar os direitos fundamentais (MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. Manual do processo civil. 5 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020 - p.132-133).

Assim sendo, o fato de ainda não existir dano não afasta a tutela inibitória que, visando a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, quanto à saúde e segurança no meio ambiente de trabalho (que inclui as vias internas da propriedade da requerida e as vias públicas), estabeleceu obrigações de fazer e não fazer ante a comprovada conduta ilícita da recorrente, ao descumprir limites legais estabelecidos.

Acerca do transporte nas vias internas (propriedade privada da reclamada), o pleito de reforma, apresentado com esboço no constante do OFÍCIO N.º 31/2020/CGNF-DENATRAN/SNTT, também não prospera.

Isto porque nesta ação o autor não pretende que seja implementada a fiscalização de trânsito, de sorte que a impossibilidade desta ocorrência, nas vias internas de propriedade da recorrente, não implica em autorizar o transporte de cana-de-açúcar em condições que coloquem em risco a saúde e segurança dos trabalhadores que se ativam no setor.

O direito de propriedade e a atividade empresarial devem ser exercidos de maneira a atender a sua função social, ou seja, em consonância com as suas finalidades econômicas e

sociais, a fim de que sejam preservados, dentre outros, a saúde e a segurança do meio ambiente de trabalho (artigos 1º, IV, 5º, XXII e XXIII, e 170 da Constituição Federal).

Acerca da matéria, pontua Gilmar Ferreira Mendes:

"Não existe, todavia, um conceito constitucional fixo, estático, de propriedade, afigurando-se, fundamentalmente, legítimas não só as novas definições de conteúdo como a fixação de limites destinados a garantir a sua função social. É qu embora não aberto, o conceito constitucional de propriedade há de ser necessariamente dinâmico. Nesse passo, deve-se reconhecer que a garantia constitucional da propriedade está submetida a um intenso processo de relativização, sendo interpretada, fundamentalmente, com os parâmetros fixados pela legislação ordinária (...). Essa necessidade de ponderação entre o interesse individual e o interesse da comunidade é, todavia, comum a todos os direitos fundamentais, não sendo uma especificidade do direito de propriedade. A afirmação sobre a legitimidade ou a ilegitimidade de determinada alteração no regime de propriedade há de ocorrer, pois, de uma cuidadosa ponderação sobre os bens e valores em questão." (Curso de Direito Constitucional, 4ª Edição, Editora Saraiva - págs. 481/482)

Sob tal princípio se revela insustentável admitir que, a fim de obter maior lucratividade, possa ser admitido que a requerida coloque em risco a segurança do motorista e de terceiros que com ele interagem não só nas vias públicas, mas também nas vias internas da propriedade.

Nos termos dos artigos 3º e 17 da Convenção 155 da OIT ("*Sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho*"):

"Artigo 3 - (...) - c) a expressão "local de trabalho abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controles, direito ou indeireto, do empregador;

(...)

Artigo 17 - (...) - Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção"

Portanto, o transporte realizado nas vias internas da propriedade da requerida não a exime da obrigação de observar os limites de peso fixados pela legislação, remanescendo o dever legal de proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Assim, o pleito recursal para que as obrigações impostas não sejam exigidas em relação ao transporte de cana-de-açúcar realizado nas vias terrestres rurais, tampouco nas vias terrestres localizadas no interior das propriedades rurais da reclamada, não merece guarida, eis que se trata de proteger o meio ambiente de trabalho, que é compartilhado com outros trabalhadores e terceiros, que igualmente tem direito à preservação das condições de segurança, considerando as especificidades que marcam a atividade do transporte de cargas.

Destarte, seja qual for a via utilizada pelo motorista para o transporte da cana de açúcar (via terrestre rural, via localizada dentro da propriedade privada da reclamada e via pública), os riscos decorrentes do transporte de cana-de-açúcar, acima dos limites de tonelage previstos na legislação, permanecem presentes e assim devem ser considerados.

Ainda, no que tange às vias públicas, não se pode admitir que, para obter maior lucratividade, as empresas danifiquem as estradas, assim aumentando o risco de acidentes e o custo de recapeamento e restauração, que acabam sendo transferidos e suportados por toda sociedade.

Importante pontuar que as próprias alegações recursais corroboram a ingerência da recorrente na logística e organização dos serviços de transporte, ao demonstrar que determinava às empresas contratadas o cumprimento de inúmeras exigências:

"Exige-se dos contratados a instalação, individualizada, de computador de bordo, sensor para abastecimento e outros dispositivos tecnológicos que estejam alinhados à necessidade de proteção das pessoas e das cargas transportadas. A prestadora dos serviços não pode prescindir de estrutura mínima que conte com: encarregado e líder de operação; estrutura de oficina volante mecânica, borracharia, oficina elétrica e abastecimento de arla. Proíbe-se a utilização, nos eixos dianteiros, de pneus recauchutados. A telemetria exige, no mínimo: a) Registrar, no mínimo, as horas de condução, velocidade (pista seca e pista molhada), aceleração brusca ou desaceleração brusca e acionamento dos freios do veículo; b) Deve ser ligado diretamente à bateria de forma que o desligamento da chave geral, quando houver, não interrompa o seu funcionamento; c) O sistema tem que ser espelhado para a demandada, que terá acesso aos dados da condução do motorista e acesso aos parâmetros utilizados para a avaliação. A demandada não terá acesso para fazer alteração no sistema; d) Apresentar periodicamente, conforme definição

da demandada, relatórios gerenciais sobre a condução dos motoristas (excessos de velocidade, jornada de trabalho etc.); e) O sistema deve ser em plataforma web; f) É necessário que o condutor faça sua identificação no veículo que estiver utilizando para registro nos relatórios gerenciais do sistema. Exige-se, ainda, que o veículo esteja equipado com câmeras e sensor de fadiga. No mínimo 2 câmeras, posicionadas para avaliação da via (frontal) e para avaliação do condutor (lateral). Uma câmera situada à frente do motorista, capaz de identificar possíveis sinais de fadiga, que possua aviso sonoro de alerta e gravação de imagem do evento" (recurso ordinário => ID 139b0b5).

Portanto, a notória ingerência da recorrente em relação aos contratos de prestação dos serviços de transporte reforçam a conclusão de que as obrigações de fazer e não fazer a ela impostas são exequíveis, já que podem ser incluídas no rol dos requisitos que são por ela exigidos da empresa transportadora contratada.

Destarte, devidamente comprovado nos autos o transporte de cana-de-açúcar acima dos limites de tonelage fixados pela legislação, bem como que tal prática potencializa sobremaneira a ocorrência de acidentes, colocando em risco a saúde e segurança dos trabalhadores que se ativam no transporte da cana-de-açúcar em benefício da reclamada, inexistente supedâneo fático ou jurídico para amparar o pleito de reforma.

Por fim, a fixação de multas em caso de descumprimento das obrigações de fazer e não fazer (astreintes), encontra respaldo no artigo 537 do CPC, *in verbis*:

"Art. 537. A multa independe de requerimento da parte e poderá ser aplicada na fase de conhecimento, em tutela provisória ou na sentença, ou na fase de execução, desde que seja suficiente e compatível com a obrigação e que se determine prazo razoável para cumprimento do preceito"

O referido preceito legal respalda a possibilidade do Juiz impor multa em valor suficiente e compatível, visando o cumprimento da obrigação fixada em prazo razoável, como ocorre nos autos, além de conferir às astreintes finalidade dissuasória, de sorte que não podem ser limitadas aos valores iniciais, como pretende a recorrente.

Ademais, também não prospera a irresignação recursal quanto ao disposto na Súmula 410 do STJ ("*A prévia intimação pessoal do devedor constitui condição necessária para a cobrança de multa pelo descumprimento de obrigação de fazer ou não fazer.*"), tendo em vista os termos da sentença, que já fixou o prazo de 90 (noventa) dias, contados "*a partir da intimação desta decisão*", para cumprimento das obrigações impostas à reclamada.

Ante o exposto, inexistente supedâneo fático ou jurídico para amparar os pleitos de reforma, pelo que decido **negar provimento** ao recurso, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

3.3. Dos juros e correção monetária

Acerca dos juros e correção monetária assim decidiu a Origem:

"Tendo em vista os efeitos da decisão plenária do Supremo Tribunal Federal, em 18/12/2020, com eficácia erga omnes e efeito vinculante, nas Ações Declaratórias de Constitucionalidade 58 e 59, bem como nas Ações Declaratórias de Inconstitucionalidade 5867 e 6021, que conferiu interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017, deve-se aplicar à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral (art. 406 do Código Civil), quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e a incidência da taxa SELIC na fase judicial. Ademais, nos termos do Acórdão publicado, haverá a incidência de juros de mora na fase pré-judicial, com base no caput do art. 39 da Lei 8.177/91, ou seja, pela TRD acumulada a partir do vencimento da obrigação."

Contra tal decisão recorre a reclamada. Aduz que *"mesmo antes da ADC 58 e 59, os juros eram aplicados somente após o ajuizamento da reclamação e que, atualmente, foi englobado pela SELIC na fase judicial. Destarte, devem ser excluídos os juros da fase pré-judicial."*

Pois bem.

Conforme decisão proferida pelo E. STF nos autos da ADC 58-DF, em julgamento conjunto com a ADC 59 e ADIs 5867 e 6021, dotada de efeito vinculante, a atualização (correção monetária e juros de mora) das verbas objeto da condenação deverá observar os critérios estabelecidos nos seguintes termos:

"O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente a ação, para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, no sentido de

considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil) (...). Por fim, por maioria, modulou os efeitos da decisão, ao entendimento de que (i) são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão (na ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória) todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCA-E ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês, assim como devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês; (ii) os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento (independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal) devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC) e (iii) igualmente, ao acórdão formalizado pelo Supremo sobre a questão dever-se-á aplicar eficácia erga omnes e efeito vinculante, no sentido de atingir aqueles feitos já transitados em julgado desde que sem qualquer manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais) (...)".

Opostos embargos de declaração contra a decisão suso, o E. STF os acolheu parcialmente *"tão somente para sanar o erro material constante da decisão de julgamento e do resumo do acórdão, de modo a estabelecer a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), sem conferir efeitos infringentes, nos termos do voto do Relator"* (g.n.).

O Ministro Alexandre de Moraes, no julgamento da Reclamação 46.023 reforçou que após o ajuizamento somente a taxa SELIC deveria ser aplicada, pois já tem embutida a correção monetária mais os juros de mora.

"A decisão proferida por esta CORTE no julgamento conjunto da ADC 58, ADC 59, ADI 6021 e ADI 5867 (Rel. Min. GILMAR MENDES) conferiu interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, §4º, da

CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, no sentido de que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil). Ocorre que, ao determinar também o pagamento de juros de mora equivalentes aos índices de poupança, a partir do ajuizamento da ação, o ato reclamado viola, em parte, o quanto assentado pelo referido julgado. Isso porque a taxa SELIC é um índice composto, isto é, serve a um só tempo como indexador de correção monetária e também de juros moratórios, nos termos do art. 406 do Código Civil (Quando os juros moratórios não forem convencionados, ou o forem sem taxa estipulada, ou quando provierem de determinação da lei, serão fixados segundo a taxa que estiver em vigor para a época do pagamento de impostos devidos à Fazenda Nacional). Assim, a determinação conjunta de pagamento de juros de mora, equivalentes aos índices da poupança, e de atualização monetária pela taxa SELIC, como consta do ato ora reclamado - implica em violação ao quanto decidido na ADC 58, ADC 59, ADI 6021 e ADI 5867 (Rel. Min. GILMAR MENDES).

Quanto ao dano moral, estabelece a Súmula 439 do C. TST :

"DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.
Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT".

A sentença já observou estes critérios ao determinar: *"Quanto às eventuais indenizações deferidas por danos, eis que não dizem respeito à obrigação contratual stricto sensu e considerando que a respectiva apuração e arbitramento já indicam valores fixados em expressão monetária atual, devem ser corrigidas a partir data da prolação desta decisão (Súmula 439 do TST)."*

Destarte, tendo sido observados pela decisão primeva os parâmetros fixados na decisão da ADC 58-DF em julgamento conjunto com a ADC 59 e ADIs 5867 e 6021 (observando-se, inclusive, a decisão proferida em embargos declaratórios na ADC 58-DF e na Reclamação 46.023), assim como o disposto na Súmula 439 do C. TST, quanto aos critérios de atualização da indenização referente ao dano moral coletivo, nada há para ser reformado, pelo

que decido **negar provimento** ao recurso, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

4. RECURSO DE AMBAS AS PARTES

Da indenização por dano moral coletivo. Da destinação.

Acerca da matéria em destaque, a requerida OUROESTE BIOENERGIA LTDA recorre alegando que inexistente direito a indenização por dano moral coletivo, por se tratar de violação a direitos individuais heterogêneos, cujos titulares são pessoas determinadas. Mantida a condenação, pretende a redução do valor arbitrado pela origem e que a destinação da indenização seja revertida ao FDDD ou FAT.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, por seu turno, pugna pela majoração do *quantum* indenizatório.

Pois bem.

Inicialmente, é importante estacar o disposto no art. 1º, IV, da Lei 7.347/85 ao estabelecer, *in verbis*:

"Art. 1º Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados:

(...)

IV - a qualquer outro interesse difuso ou coletivo"

O artigo 186 do Código Civil imputa o dever de reparação àquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, **violar direito** e causar dano a outrem, **ainda que exclusivamente moral**.

Nos termos do artigo 187 do Código Civil, *"também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes"*.

Nesta senda, importante ressaltar que, em conformidade com o disposto no artigo 421 do Código Civil, a atuação da recorrente deve ser balizada pelos limites da função social do contrato que celebrou na condição de tomadora, sendo que a exploração de sua atividade econômica deve-se pautar pelo artigo 170 da Constituição Federal de 1988, notadamente o

constante do inciso III, ao estabelecer que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observando, entre seus princípios, a função social da propriedade;

A confessada exigência da recorrente, quanto ao transporte de carga acima dos limites de peso permitidos pela legislação, aumenta significativamente o risco de acidentes, ainda que as especificações técnicas de alguns dos veículos utilizados certifiquem sua capacidade de transportar carga acima dos limites previstos na legislação pertinente, pois a análise não pode ficar circunscrita apenas ao veículo em si, devendo abranger todas as condições que cercam sua operabilidade no meio ambiente de trabalho.

Mesmo em condições mais favoráveis de trafegabilidade, o excesso de carga tem impacto direto na frenagem do veículo, aumentando significativamente o tempo de desaceleração e a distância percorrida até a parada total.

Assim sendo, cabalmente demonstrado o descumprimento de normas de saúde e segurança do motorista, a quem é atribuída a exigência de dirigir veículos com tonelagem superior à permitida por lei, resta patente a violação das normas voltadas à proteção dos motoristas, dos demais trabalhadores e de terceiros, que interagem de forma constante no mesmo meio ambiente de trabalho, restando inequívoca a violação de direitos coletivos, o que configura o dano moral *in re ipsa*, assim respaldando a condenação quanto ao pagamento de indenização, revestida de natureza reparatória e pedagógica, que visa evitar a continuidade da prática de ato ilícito.

Quanto ao valor da indenização, é preciso atentar para a dimensão dos fatos ocorridos, assim como a observância dos parâmetros da razoabilidade e proporcionalidade para a fixação do valor compensatório, pois o escopo da lei não é inviabilizar ou comprometer o desempenho da atividade econômica, mas provocar efeito pedagógico e dissuasório da prática de ato contrário à lei em vigor, de modo que o valor de R\$80.000,00 (oitenta mil reais) fixado pela origem mostra-se suficiente para tanto, sendo indevida a pretensão da requerida quanto a redução e também do MPT quando ao aumento do valor estipulado.

Acerca da destinação dos valores, dispõe o artigo 13 da Lei n.º 7.347/1985, *in verbis*:

"Art. 13. Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados."

§ 1o. Enquanto o fundo não for regulamentado, o dinheiro ficará depositado em estabelecimento oficial de crédito, em conta com correção monetária. (Renumerado do parágrafo único pela Lei nº 12.288, de 2010).

§ 2o Havendo acordo ou condenação com fundamento em dano causado por ato de discriminação étnica nos termos do disposto no art. 1o desta Lei, a prestação em dinheiro reverterá diretamente ao fundo de que trata o caput e será utilizada para ações de promoção da igualdade étnica, conforme definição do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial, na hipótese de extensão nacional, ou dos Conselhos de Promoção de Igualdade Racial estaduais ou locais, nas hipóteses de danos com extensão regional ou local, respectivamente. (Incluído pela Lei nº 12.288, de 2010)"

Destarte, estando pendente de julgamento a ADPF 944, na qual se alega violação do preceito fundamental da separação de Poderes na dimensão orçamentária, quando da não destinação, pela Justiça do Trabalho, das condenações pecuniárias, em ações civis públicas, ao Fundo de Defesa de Direitos Difusos (FDDD) ou ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, decido **dar parcial provimento** ao recurso da OUROESTE BIONERGIA LTDA para determinar que a destinação do valor referente a indenização por dano moral coletivo deverá cumprir o que for decidido pelo STF na ADPF 944 e **negar provimento** ao recurso do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

POR TAIS FUNDAMENTOS, decido **conhecer, rejeitar as preliminares, negar provimento** ao recurso do autor MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO e **dar parcial provimento** ao recurso da requerida OUROESTE BIOENERGIA LTDA. para determinar que a destinação do valor referente a indenização por dano moral coletivo deverá cumprir o que for decidido pelo STF na ADPF 944, tudo nos termos da fundamentação.

Mantenho o valor já arbitrado quanto à condenação e custas.

Em sessão realizada em 20 de fevereiro de 2024, a 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo.

Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Tereza Aparecida Asta Gemignani.

Tomaram parte no julgamento os(as) Srs. Magistrados:

Desembargadora do Trabalho Tereza Aparecida Asta Gemignani (relatora)

Desembargador do Trabalho Fábio Bueno de Aguiar

Desembargador do Trabalho Paulo Augusto Ferreira

Compareceu para sustentar oralmente, pelo recorrente: OUROESTE BIOENERGIA LTDA., o Dr. ANTÔNIO CARLOS AGUIAR.

Julgamento realizado em Sessão Híbrida, conforme os termos da Portaria Conjunta GP-CR n.º 02/2022 deste E. Regional.

RESULTADO:

ACORDAM os Magistrados da 1ª Câmara - Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo (a) Exmo (a). Sr (a). Relator (a).

Votação unânime.

Procurador ciente.

TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI

Desembargadora do Trabalho

Relatora

1ª TURMA - 1ª CÂMARA

TUTELA CAUTELAR ANTECEDENTE

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO N.º 0042919-59.2023.5.15.0000

(PROCESSO PRINCIPAL N.º 0011798-33.2022.5.15.0037)

ORIGEM: VARA DO TRABALHO DE FERNANDÓPOLIS

REQUERENTE: OUROESTE BIOENERGIA LTDA.

REQUERIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Trata-se de tutela provisória de urgência, de natureza cautelar, ajuizada por USINA OUROESTE - AÇÚCAR E ÁLCOOL LTDA. postulando a concessão de liminar para a atribuição de efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto em face da r. sentença proferida nos autos da Ação Civil Pública n.º 0011798-33.2022.5.15.0037, que deferiu a antecipação dos efeitos da tutela e condenou a reclamada, ora requerente, no cumprimento de obrigações de fazer e não fazer atinentes à observância do peso máximo da carga transportada, não permitindo o transporte de cana em veículo, ou combinado de veículos, com configurações não homologadas pela autoridade competente ou com dimensão superior ao limite legal permitido, bem como promover a implantação e manutenção de sistema contendo informações detalhadas dos veículos utilizados para o transporte da cana-de-açúcar e das cargas transportadas.

A r. sentença fixou o prazo máximo de 90 (noventa) dias para cumprimento das obrigações, a contar da data da intimação da sentença, sob pena de incidência de multa de R\$1.000,00 (por veículo irregular), R\$10.000,00 (caso não seja implementado o sistema informatizado) e R\$100,00 (diária - até regularização).

A requerente sustenta, em suma: **que** "há possibilidade concreta de que o TRT acolha as teses defensivas da recorrente, notadamente a incompetência" **que** "o CTB é expresso ao afirmar que compete ao CONTRAN, órgão máximo consultivo e normativo do Sistema Nacional de Trânsito (SNT), autorizar as viagens nas estradas rurais"; **que** não há risco "de dano ou de perigo concreto para os motoristas"; **e que** "a adequação do transporte, além de exigir modificações no modo como se realiza o transporte (atualmente terceirizado e, portanto, impossível de ser gerenciado pela recorrente), implica em vultoso investimento. Considerado o valor médio dos caminhões e o volume de cana transportado, a adequação pretendida exigiria, em curtíssimo espaço de tempo, um investimento de aproximadamente 400 milhões de reais. É notório que mesmo diante da capacidade econômico-financeira da recorrente, é impossível realizar, de chofre e sub vara, esse tipo de aporte", fatores tais que, segundo a

requerente, evidenciam a probabilidade do seu direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo, razão pela qual requer a suspensão dos efeitos da decisão.

Indeferida a liminar e determinada a citação do requerido (ID 286e70a).

Apresentada defesa pelo requerido Ministério Público do Trabalho (ID 225ab2e).

Interposto Agravo interno (ID 4d933ba), que foi regularmente processado, com intimação do agravado (ID aa9ee8e) e juntada de manifestação (ID 08a2350).

Não acolhida a retratação, o processo foi encaminhamento para inclusão em pauta para julgamento pelo Órgão Colegiado.

É o relatório.

VOTO

1. Do conhecimento

Regularmente processada, reputo cabível a tutela provisória de urgência, que passo a julgar em conjunto com o agravo interno (ID 4d933ba), interposto em face da decisão liminar.

2. Da liminar e do agravo interno

A agravante se insurge contra a decisão que indeferiu a liminar requerida em tutela provisória de urgência, de natureza cautelar, reiterando as alegações anteriormente deduzidas.

Pois bem

Prevê o artigo 300 do CPC/2015 que a *"tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo"*.

A ação Civil Pública n.º 0011798-33.2022.5.15.0037 (processo principal) foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho ante a constatação do descumprimento de normas de segurança do trabalho pela USINA OUROESTE - AÇÚCAR E ÁLCOOL LTDA. relacionadas ao transporte de cana-de-açúcar em limites de peso superiores ao patamar legalmente permitido.

A petição inicial revela que houve a instauração de Inquérito Civil (000290-2020.15.007/4-90), tendo sido apuradas irregularidades no transporte da cana-de-açúcar, colocando em risco a segurança dos trabalhadores, notadamente aqueles que se ativam como motoristas transportando cana-de-açúcar: *"a empresa ré apresentou os arquivos requisitados e, após análise, fora constatado pelo Parquet que, em várias viagens, os pesos dos caminhões utilizados para transporte de cana-de-açúcar excediam ao limite máximo tolerado pela legislação vigente - (...) - O excesso de carga, que é situação de aumento de riscos de acidentes para os condutores, constitui prática comum na empresa, ao passo que o seu dever é adotar medidas para eliminar ou minimizar os riscos de acidentes (art. 7º, XXII, CF/88) e obedecer às disposições legais."*

A Constituição Federal assegura como fundamento da República o valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF/88) e como direito social fundamental a garantia da *"redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança"* (artigo 7º, inciso XXII).

Nos termos da Súmula 736 do STF, *"Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores"*.

Diferentemente do alegado pela recorrente, as decisões proferidas pelo STF na ADI 3811 (*Ação Direta de Inconstitucionalidade ajuizada pela Confederação Nacional da Indústria - CNI, em que se busca a declaração de inconstitucionalidade da Lei 4.735 do Estado do Rio de Janeiro, de 29 de março de 2006, que dispõe sobre segurança no trabalho, por violação aos arts. 21, XXIV, 22, I e VIII, 170, IV, 174 e 200, VIII, da Constituição Federal*), no julgamento da ADC 48 (*"Constitucionalidade dos artigos 1º, caput, 2º, §§ 1º e 2º, 4º, §§ 1º e 2º, e 5º, caput, da Lei 11.442/2007, que dispõe sobre transporte rodoviário de cargas. Permissão legal para a contratação de autônomos para a realização do Transporte Rodoviário de Cargas (TRC) sem a configuração de vínculo de emprego"*), ADPF 324 (*"Licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços"*) e RE 958.252 (Tema 725 - *"É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante."*) tratam de situação jurídica diversa do objeto da presente ação, sendo inaplicáveis ao caso sob análise.

Acerca dos REsp 1.913.392/MG e 1.908.497/RN (Tema Repetitivo 1.104 do STJ), melhor sorte não tem a recorrente. Conforme bem pontuou a decisão recorrida, *"os REsp 1.913.392/MG e 1.908.497/RN, afetados como paradigmas do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas, foram ajuizados pelo Ministério Público Federal visando à responsabilização civil objetiva decorrente de danos causados à malha viária em razão do excesso de peso no transporte de insumos diversos, com prejuízo ao patrimônio da União e*

cofres públicos.", ou seja, situação jurídica diversa do objeto desta ação, em que se pleiteia a tutela da saúde e segurança no meio ambiente de trabalho.

Conforme fundamentado na r. sentença proferida na ação principal (Ação Civil Pública n.º 0011798-33.2022.5.15.0037) *"a demandada, em nenhum momento, nega que os veículos que realizam o transporte de cana-de-açúcar até a sede da usina, por meios próprios, contratação ou de forma autônoma, trafegam com excesso de peso, além do limite máximo permitido de 74 toneladas, conforme previsto no art. 19, inciso I, "a", da Resolução CONTRAN 882, de 13/12/2021 (que revogou a Resolução CONTRAN 211/2006). Nesse sentido, aliás, os relatórios de pesagem de cana apresentado pela própria parte ré no bojo do inquérito civil (fls. 380/514), a despeito das especificações dos veículos e o tipo de CVC (combinação de veículos de carga) composta totalmente do tipo "rodotrem", demonstram o descumprimento reiterado dos limites de peso legalmente estabelecidos"*.

Também consignou que *"ainda que os serviços de transporte de cana-de-açúcar sejam realizados por empresas especializadas (conforme contratos de prestação de serviços anexados no bojo do inquérito civil às fls. 336/341, 342/372 e relação anexada com a defesa à fls. 956/1037), não há como negar que a parte ré USINA OUROESTE - AÇÚCAR E ÁLCOOL LTDA participa de forma efetiva da logística desses serviços, os quais são realizados de acordo com diretrizes previamente avençadas, restando patente a ingerência da demandada na prestação de serviços pelas empresas de transporte"*.

Depreende-se, portanto, que foram apuradas irregularidades no transporte de cana-de-açúcar, dentre elas o descumprimento reiterado dos limites de peso da carga transportada.

Conforme bem pontuou o MM Juízo sentenciante: *"o risco a que os trabalhadores são expostos quando efetivamente trafegam com excesso de peso não são meras conjecturas ou presunções. O próprio laudo pericial técnico, firmado por engenheiro mecânico de confiança da empresa demandada, aponta que a sobrecarga de insumos no caminhão aumentou em a distância até 27% (vinte e sete por cento) percorrida após a frenagem até a sua mobilização, na velocidade de 60km/h, e de até 20% (vinte por cento), na velocidade de 80km/h."*

Ademais, ao contrário do alegado, não se vislumbra impossibilidade de cumprimento das obrigações de fazer e não fazer ante a necessidade de *"vultuoso investimento"*, uma vez que, nos dizeres da própria requerente, trata-se *"de uma das maiores empresas do mundo"* (ID ab62ffe - pág. 25.), dotada de recursos suficientes para garantir saúde e segurança no meio ambiente de trabalho.

Por tais razões, fica mantida integralmente a decisão agravada, pelo que decido **negar provimento** ao agravo interno, nos termos da fundamentação.

3. Da concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário

A ação Civil Pública n.º 0011798-33.2022.5.15.0037 (processo principal) foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho ante a constatação do descumprimento de normas de segurança do trabalho pela USINA OUROESTE - AÇÚCAR E ÁLCOOL LTDA. relacionadas ao transporte de cana-de-açúcar em limites de peso superiores ao patamar legalmente permitido.

A petição inicial revela que houve a instauração de Inquérito Civil (000290-2020.15.007/4-90), tendo sido apuradas irregularidades no transporte da cana-de-açúcar, colocando em risco a segurança dos trabalhadores, notadamente aqueles que se ativam como motoristas transportando cana-de-açúcar: *"a empresa ré apresentou os arquivos requisitados e, após análise, fora constatado pelo Parquet que, em várias viagens, os pesos dos caminhões utilizados para transporte de cana-de-açúcar excediam ao limite máximo tolerado pela legislação vigente - (...) - O excesso de carga, que é situação de aumento de riscos de acidentes para os condutores, constitui prática comum na empresa, ao passo que o seu dever é adotar medidas para eliminar ou minimizar os riscos de acidentes (art. 7º, XXII, CF/88) e obedecer às disposições legais."*

A Constituição Federal assegura como fundamento da República o valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF/88) e como direito social fundamental a garantia da *"redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança"* (artigo 7º, inciso XXII).

Nos termos da Súmula 736 do STF, *"Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores"*.

Diferentemente do alegado pela recorrente, as decisões proferidas pelo STF na ADI 3811 (*Ação Direta de Inconstitucionalidade ajuizada pela Confederação Nacional da Indústria - CNI, em que se busca a declaração de inconstitucionalidade da Lei 4.735 do Estado do Rio de Janeiro, de 29 de março de 2006, que dispõe sobre segurança no trabalho, por violação aos arts. 21, XXIV, 22, I e VIII, 170, IV, 174 e 200, VIII, da Constituição Federal*), no julgamento da ADC 48 (*"Constitucionalidade dos artigos 1º, caput, 2º, §§ 1º e 2º, 4º, §§ 1º e 2º, e 5º, caput, da Lei 11.442/2007, que dispõe sobre transporte rodoviário de cargas. Permissão legal para a contratação de autônomos para a realização do Transporte Rodoviário de Cargas (TRC) sem a configuração de vínculo de emprego"*), ADPF 324 (*"Licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa"*).

tomadora de serviços") e RE 958.252 (Tema 725 - "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.") tratam de situação jurídica diversa do objeto da presente ação, sendo inaplicáveis ao caso sob análise.

Acerca dos REsp 1.913.392/MG e 1.908.497/RN (Tema Repetitivo 1.104 do STJ), melhor sorte não tem a recorrente. Conforme bem pontuou a decisão recorrida, "*os REsp 1.913.392/MG e 1.908.497/RN, afetados como paradigmas do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas, foram ajuizados pelo Ministério Público Federal visando à responsabilização civil objetiva decorrente de danos causados à malha viária em razão do excesso de peso no transporte de insumos diversos, com prejuízo ao patrimônio da União e cofres públicos.*", **ou seja, situação jurídica diversa do objeto desta ação, em que se pleiteia a tutela da saúde e segurança no meio ambiente de trabalho.**

Conforme fundamentado na r. sentença proferida na ação principal (Ação Civil Pública n.º 0011798-33.2022.5.15.0037) "*a demandada, em nenhum momento, nega que os veículos que realizam o transporte de cana-de-açúcar até a sede da usina, por meios próprios, contratação ou de forma autônoma, trafegam com excesso de peso, além do limite máximo permitido de 74 toneladas, conforme previsto no art. 19, inciso I, "a", da Resolução CONTRAN 882, de 13/12/2021 (que revogou a Resolução CONTRAN 211/2006). Nesse sentido, aliás, os relatórios de pesagem de cana apresentado pela própria parte ré no bojo do inquérito civil (fls. 380/514), a despeito das especificações dos veículos e o tipo de CVC (combinação de veículos de carga) composta totalmente do tipo "rodotrem", demonstram o descumprimento reiterado dos limites de peso legalmente estabelecidos*".

Também consignou que "*ainda que os serviços de transporte de cana-de-açúcar sejam realizados por empresas especializadas (conforme contratos de prestação de serviços anexados no bojo do inquérito civil às fls. 336/341, 342/372 e relação anexada com a defesa à fls. 956/1037), não há como negar que a parte ré USINA OUROESTE - AÇÚCAR E ÁLCOOL LTDA participa de forma efetiva da logística desses serviços, os quais são realizados de acordo com diretrizes previamente avençadas, restando patente a ingerência da demandada na prestação de serviços pelas empresas de transporte*".

Depreende-se, portanto, que foram apuradas irregularidades no transporte de cana-de-açúcar, dentre elas o descumprimento reiterado dos limites de peso da carga transportada.

O transporte de carga acima dos limites de peso, permitidos pela legislação em vigor, coloca em risco a segurança dos trabalhadores. Conforme bem pontuou o MM Juízo sentenciante: "*o risco a que os trabalhadores são expostos quando efetivamente trafegam com excesso de peso não são meras conjecturas ou presunções. O próprio laudo pericial técnico, firmado por engenheiro mecânico de confiança da empresa demandada, aponta que a sobrecarga de insumos no caminhão aumentou em a distância até 27% (vinte e sete por cento)*

percorrida após a frenagem até a sua mobilização, na velocidade de 60km/h, e de até 20% (vinte por cento), na velocidade de 80km/h."

Ademais, ao contrário do alegado, não se vislumbra impossibilidade de cumprimento das obrigações de fazer e não fazer ante a necessidade de "*vultuoso investimento*", uma vez que, nos dizeres da própria requerente, trata-se "*de uma das maiores empresas do mundo*" (ID ab62ffe - pág. 25.), dotada de recursos suficientes para garantir saúde e segurança no meio ambiente de trabalho.

Portanto, no caso sob análise, a antecipação dos efeitos da tutela e condenação no cumprimento de obrigações de fazer e não fazer, sob pena de multa, tem como objetivo precípuo a redução dos riscos à saúde e segurança dos trabalhadores, de sorte que deve ser mantida.

Ante todo o exposto, decido julgar **improcedente** a tutela cautelar antecedente, ratificando a decisão que indeferiu, em sede liminar, efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto pela requerente.

POR TAIS FUNDAMENTOS, decido **conhecer** e **negar provimento** ao agravo interno (ID 4d933ba), reputar **cabível** e julgar **improcedente** a tutela cautelar antecedente, ratificando a decisão que indeferiu, em sede liminar, a concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto pela requerente, tudo nos termos da fundamentação.

Custas pela requerente, no importe de R\$20,00 calculadas sobre o valor atribuído à causa (R\$1.000,00).

Em sessão realizada em 20 de fevereiro de 2024, a 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo.

Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Tereza Aparecida Asta Gemignani.

Tomaram parte no julgamento os(as) Srs. Magistrados:

Desembargadora do Trabalho Tereza Aparecida Asta Gemignani (relatora)

Desembargador do Trabalho Fábio Bueno de Aguiar

Desembargador do Trabalho Paulo Augusto Ferreira

Compareceu para sustentar oralmente, pelo recorrente: OUROESTE BIOENERGIA LTDA., o Dr. ANTÔNIO CARLOS AGUIAR.

Julgamento realizado em Sessão Híbrida, conforme os termos da Portaria Conjunta GP-CR n.º 02/2022 deste E. Regional.

RESULTADO:

ACORDAM os Magistrados da 1ª Câmara - Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo (a) Exmo (a). Sr (a). Relator (a).

Votação unânime.

Procurador ciente.

TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI

Desembargadora do Trabalho

Relatora

RESENHAS

DESMISTIFICANDO A PLAUSIBILIDADE DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Joseane de Menezes Condé¹

Em tempos de conflitos bélicos e disputas geopolíticas, é notória a importância de se discutir sobre a historicidade e a caracterização dos tribunais Constitucionais, tentando-se balancear as prerrogativas e as sujeições inerentes.

Com o final da Segunda Guerra Mundial, houve a necessidade de se criar um tipo de Tribunal *ad hoc*, com autonomia constitucional, cujos membros não fossem nomeados pelo sistema de meritocracia tradicional. Nesse viés, pode-se citar que o denominado Tribunal Constitucional (TC) se expandiu pela Europa, (especificamente em sistemas parlamentaristas ou semi-parlamentaristas), como Alemanha, Itália, Iugoslávia e Turquia. A priori, destacou-se a função de promover a estabilidade democrática e a justiça constitucional, em tempos de conflitos geopolíticos. Todavia, é cediço que a existência de um TC em determinado país não é um sinal de saúde democrática, uma vez que há uma correlação da sua criação à notória dificuldade de superação ao estado Liberal do século XIX. Para complementar a argumentação, faz-se necessário citar os dizeres do doutrinador Hans Kelsen, coautor do Tribunal Constitucional na Alemanha, “*A essência da democracia não é a onipotência da maioria, mas sim o compromisso constante dos grupos representados, impedindo a violação aberta ou a erosão dissimulada da Constituição*”.

Após a apresentação do significado do TC, inicia-se a argumentação expositiva sobre as sujeições e as prerrogativas da positivação deste em determinado país. Isto é, sabe-se que cada nação adotou um modelo específico de TC, devido a própria contextualização e desígnios socioeconômicos culturais pontuais. A priori, é mister descrever sobre os juízes deste TC, denominados juízes constitucionais de 1ª e única instância, nomeados politicamente por período predeterminado, não sendo considerados magistrados tradicionais de jurisdição. Ademais, é importante frisar que estes podem ser dispensados pelas autoridades que os

¹ Mestranda em Direito pela Fundação Universitária Ibero-americana (FUNIBER). Pós-graduanda em Direito Tributário (Faculdade Anhanguera, Piracicaba-SP); Colação de Grau no Curso de Direito pela Faculdade Anhanguera, Piracicaba-SP; Pós graduação em Direito Constitucional e Direito Processual Civil pela Damásio-Ibmec.

indicaram e, quando nomeados, devem resguardar dedicação exclusiva e integral às questões constitucionais inerentes ao cargo. Por conseguinte, tenta-se garantir ao TC o pluralismo religioso, étnico, linguístico e cultural, cuja renovação de seus membros é determinada em blocos por um período específico.

Ademais, para alguns juristas, o TC seria uma espécie de 4º poder, sem jurisdição constitucionalizada, comparado a um órgão do Estado com funções políticas. Para outros, uma anomalia histórica a ser retirada do ordenamento jurídico, uma vez que pode ser descrito como um órgão negativo e defensivo, arrefecendo a estabilidade constitucional. Explicando melhor, em países onde a Carta Magna foi respeitada, após o liberalismo pós-guerra, como a Inglaterra, não houve a necessidade de criação de um TC. Conquanto, pode-se dizer que a decisão de estruturar um TC em uma nação denota uma inovação ousada a ser ponderada pelas autoridades, uma vez que tem o condão de limitar os poderes do parlamento nacional.

Destarte, as funções dos TC, de modo geral, coadunam com a proteção final da Lei Suprema, além de promover uma nova legitimidade aos cidadãos de caráter proativo, em relação aos direitos fundamentais. Ou seja, o sufrágio universal tem como decorrência a eleição do parlamento e este escolhe os membros a serem nomeados para atuar no TC, ao contrário da nomeação dos magistrados com jurisdição – nomeados pelo mérito. Nesse contexto, em muitos países, são nomeados pelos chefes de Estado, para o cargo de juízes constitucionais professores de Direito, advogados, funcionários públicos, dentre outros, estabelecendo-se que haja inamovibilidade e imunidade relativos aos cargos.

Outrossim, além da função de proteção constitucional, pode-se destacar a resolução de conflitos entre os poderes e o Estado, reivindicações das comunidades autônomas, julgamentos criminais de autoridades, questões eleitorais e internacionais, dentre outras. Entretanto, especificamente no TC austríaco, a função de controlar a constitucionalidade e a legalidade das normas abrange questões peculiares que os diferencia dos outros TC. Assim dizendo, os TC da Áustria podem ser considerados “supertribunais” de cassação, com o intuito de filtrar recursos, atuando somente em 4 sessões anuais. Além disso, é interessante descrever que a sentença relacionada ao controle de constitucionalidade tem efeito *ex-nunc* e *erga omnes*, resguardando a segurança jurídica.

Nessa toada, para finalizar, deve-se descrever sobre o TC francês e suas peculiaridades oriundas da Revolução Francesa, porquanto exerce o controle preventivo

político e não judicial. Explicando de outra forma, razões históricas relativas à desconfiança em relação aos magistrados os privaram de interpretar as leis e declará-las nulas. Portanto, no período pré-revolução, havia certa arbitrariedade disfarçada de subjetividade nos julgamentos dos magistrados daquela época. Posteriormente, delegou-se aos juízes a atribuição de pronunciar a lei, inibindo-os de exercer a função legislativa. Em decorrência disso, razões práticas, ideológicas e históricas conciliaram ao Conselho de Estado, instituído o poder de controlar a constitucionalidade dos atos normativos. Com a promulgação da Constituição francesa de 1958, criou-se o Conselho Constitucional, muito próximo do modelo da Corte Americana, com o objetivo de fortalecer o executivo e racionalizar o parlamento. Nessa perspectiva, as decisões atuais desta Corte não se sujeitam a recursos, sendo obrigatórias e perfazem o efeito de coisa julgada.

Diante do exposto, esta tratativa demonstra a complexidade do assunto referente ao TC, requerendo uma análise histórica territorial específica, pois cada país prioriza a caracterização de seu próprio Tribunal. Nesse texto, não se pretendeu esgotar o tema de viés universalizado, mas sim expor as funções, as benesses e as implicações de se institucionalizar um TC. Todavia, os TC, em regra, são símbolos de eticidade e altruísmo, defendendo os direitos humanos, após um período tão conturbado como a Segunda Guerra Mundial. Resta saber qual será o futuro constitucional desses Tribunais peculiares, posto que, cada vez mais, o universalismo das nações tem perdido terreno para o individualismo econômico e social.

BIBLIOGRAFIA

1. ALEXY, Robert. *Teoria de la Argumentación jurídica: la Teoria Del Discurso racional como teoria de la fundamentación jurídica*. Tradução de Manuel Atienza e Isabel Espejo. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1977 ¹.
2. ARRUDA, Paula. *Efeito vinculante: ilegitimidade da jurisdição constitucional. Estudo comparado com Portugal*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006 ¹.
3. BALKIN, Jack M. “What Brown Teaches us About Constitutional Theory”. In: *Virginia Law Review*, vol. 90, n. 4. Virginia: Virginia Law Review Association, 2004, p. 1537-1577 ¹.
4. BARROSO, L. R. *Judicialização, Ativismo Judicial e Legitimidade Democrática*. Rio de Janeiro: OAB Editora, 2008. Disponível em ².

5. BITTENCOURT, C. A. Lúcio. *O controle jurisdicional de constitucionalidade das leis*. Brasília: Ministério da Justiça, 1997 ¹.
6. BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 16 ed. São Paulo: Malheiros, 2005 ¹.
7. KELSEN, Hans. **Ensayos sobre Jurisprudencia y Teología**. México: BÉFDP, 2003.
8. LASSALLE, Ferdinand. **A essência da Constituição**. Tradução Walter Stonner. 3. ed., Rio de Janeiro: Liber juris, 1995. (orig. *Über die Verfassung*).
9. LOEWENSTEIN, Karl. **Teoria de La Constitución**. Trad., Alfredo Gallego Anabitarte. Barcelona: Editorial Ariel, 1986. (orig. *Verfassungslehre*, J. C. Mohr, Tübingen, 1959).

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

EDITAL

24ª Edição da Revista Eletrônica da EJUD 17

A Diretora da Escola Judicial do TRT da 17ª Região (EJUD 17), Desembargadora Ana Paula Tauceda Branco, torna público aos interessados, operadores do Direito – Juízes, Servidores, Advogados, Professores, Procuradores do Trabalho e Acadêmicos, que o Conselho Editorial da Revista receberá, para análise e seleção, trabalhos a serem publicados na **24ª Edição da Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 17ª Região**, janeiro-junho de 2024, tendo como eixo editorial **“Direitos Fundamentais de Índole Sócio-Trabalhistas e Processo do Trabalho na Perspectiva Constitucional”**.

1) REVISTA ELETRÔNICA – A Revista, de periodicidade semestral, registrada junto ao ISSN (*International Standard Serial Number*) sob o nº 2317-3556, aceito internacionalmente para individualizar o título de uma publicação seriada, o que garante uma visibilidade qualificada para a publicação *on-line* intitulada: “Revista Eletrônica da EJUD do TRT da 17ª Região”, consiste em espaço destinado à publicação de artigos, resenhas e traduções relacionados ao meio jurídico, nas áreas do Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Constitucional, Direito Internacional, Direito Processual Civil, estes últimos relacionados aos direitos e garantias fundamentais trabalhistas, sentenças e acórdãos, além de notícias relevantes, e será divulgada pelo site do Tribunal (www.trt17.jus.br), na página da Escola Judicial.

Os textos serão enviados ao Conselho Editorial da Revista, composto pelos Conselheiros da Escola Judicial, que avaliarão a clareza, objetividade, adequação e correção da linguagem.

2) DA POSTAGEM – Os trabalhos devem ser remetidos para o endereço eletrônico: revistaejud@trtes.jus.br.

3) DOS TRABALHOS ENVIADOS

a) A remessa do trabalho implica na manifestação, de forma tácita, de autorização para a publicação, sem qualquer remuneração pelos direitos autorais, no site da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região e para envio à Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho (BDTST) e Rede Virtual de Bibliotecas do Senado (RVBI), consoante os termos do Ofício TST.CMDOC nº 17, de 22/9/2015, encaminhado, à esta Escola Judicial, pela Exm.ª Ministra Presidente da Comissão Permanente de Documentação, do Tribunal Superior do Trabalho;

b) Os artigos deverão abordar, exclusivamente, o eixo editorial **“Direitos Fundamentais de Índole Sócio-Trabalhistas e Processo do Trabalho na Perspectiva Constitucional”**.

c) O conteúdo do texto, bem como afirmações e opiniões expressas, são de absoluta responsabilidade dos autores, não expressando a posição do TRT da 17ª Região e da Escola Judicial do TRT da 17ª Região;

d) O texto, a ser submetido à apreciação do Conselho Editorial da Revista, deverá ser precedido por uma **folha de rosto, que não será computada como parte integrante do trabalho**, na qual se fará constar:

1. Título;
2. Nome completo e um breve histórico do autor (no máximo em cinco linhas, com sua maior titulação acadêmica, qualificação, instituição a que pertença e a principal atividade profissional exercida);
3. Endereço completo para correspondência, com CEP, telefones, DDD ou DDI, e-mails etc.

e) Encerrado o prazo de envio, serão remetidos a exame do Conselho Editorial, sem identificação do autor (folha de rosto), que recomendará ou não a sua publicação;

f) Caso não seja recomendada sua publicação imediata, o Conselho Editorial poderá, posteriormente, recomendá-la, relativamente a edições posteriores da revista, cientificando-se o autor no endereço eletrônico indicado no item 2 supra.

4) DA FORMATAÇÃO:

4.1) ARTIGOS

a) Os trabalhos deverão ser encaminhados em arquivo de extensão “.doc” ou “.docx (Word, compatível com a versão atualizada), utilizando-se a fonte Times New Roman; corpo 12; espaçamento entre linhas 1,5; parágrafos justificados; recuo de 2,0 cm na primeira linha; tamanho da página A4; com títulos e subtítulos em caixa alta, observando-se as normas da ABNT para a numeração das seções;

b) Citações com até 3 linhas deverão ser inseridas no corpo do texto entre aspas. Caso tenham mais de 3 linhas, deverá ser utilizado parágrafo independente com recuo de 4 cm, fonte Times New Roman, corpo 10, espaçamento entre linhas simples, sem aspas, em conformidade com as normas da ABNT; as citações no corpo do texto devem seguir o sistema de chamada do tipo autor-data;

c) Referências (bibliográficas, eletrônicas etc.) deverão ser colocadas ao final do artigo em ordem alfabética de autor, em conformidade com as normas da ABNT, sempre atualizadas;

d) É vedada a utilização de criptografia, “macros”, índices, numeração de páginas, cabeçalho e rodapé;

e) Somente serão recebidos trabalhos com um número mínimo de 15 laudas e um número máximo de 25 laudas, incluída a lista de referências bibliográficas;

f) Os artigos deverão conter, com destaque, no início do texto, após a folha de rosto:

- título;
- resumo, com até 100 palavras;
- palavras-chave (de 3 a 5 palavras).

g) Os trabalhos devem obedecer às normas da ABNT, quais sejam:

- NBR-6028/2003 – Resumo;
- NBR-6024/2003 – Numeração de seções;
- NBR-10520/2002 – Citações;
- NBR-6023/2018 – Referências.

h) Serão permitidas notas de rodapé e hiperligações ativas, possibilitando acesso dinâmico a referências textuais; as notas de rodapé devem ser redigidas utilizando-se a fonte Times New Roman; corpo 10; espaçamento entre linhas simples; parágrafos justificados; serão permitidas apenas notas de rodapé explicativas;

i) A identificação do autor deverá aparecer única e exclusivamente na primeira página (folha de rosto) separada do corpo do artigo, conforme o disposto no item 3, alínea “d”;

j) O artigo, obrigatoriamente, deverá ser iniciado com um título e conter as referências bibliográficas;

k) Se o artigo for referente a resultados de pesquisas envolvendo pessoas, deverá ser acompanhado das devidas autorizações para publicação e comprovar a autorização de CEP/CONEP (Comitê de Ética em Pesquisa/Comissão Nacional de Ética em Pesquisa), sob pena de ser rejeitado;

l) Se aprovados, os trabalhos serão publicados no sistema eletrônico de hospedagem da Revista, no Portal da EJUD 17, sem que sejam efetuadas quaisquer revisões gramaticais e/ou adequações, sendo de inteira responsabilidade do(s) autor(es), todo o conteúdo que for disponibilizado na Revista, isentando-se, esta Escola Judicial, por quaisquer erros ortográficos ou qualquer outro erro material existente no texto. A EJUD 17 se reserva o direito de realizar os ajustes de formatação para a publicação;

m) Os artigos remetidos para avaliação devem tratar de temas atuais, estando de acordo com a legislação atualizada no momento da submissão.

4.2) RESENHAS

a) A “resenha” destina-se ao compartilhamento da leitura de obras relacionadas ao âmbito jurídico e consistirá em crítica de livro, publicado nos últimos cinco anos, das áreas de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direitos Humanos e Fundamentais e áreas afins das Ciências Sociais Aplicadas;

b) Serão recebidos textos contendo até 10 (dez) laudas;

c) Deverão ser indicadas todas as referências da obra resenhada, conforme normas da ABNT.

4.3) TRADUÇÕES

As traduções de artigos jurídicos, submetidas à avaliação, deverão ser acompanhadas de autorização por escrito, do autor do trabalho original e do editor, além de observar as regras de formatação contidas no item 4.1.

5) DOS PRAZOS – O envio dos trabalhos poderá ser realizado no período de **25 de março a 30 de abril de 2024**.

A revista será lançada somente na versão *on-line*, até o final do mês de junho de 2024, através de publicação em meio eletrônico, em formato PDF, no Portal da Escola Judicial do TRT da 17ª Região, localizado no sítio do TRT da 17ª Região.

6) DISPOSIÇÕES GERAIS

a) Os trabalhos que não obedecerem às normas preconizadas neste presente edital serão rejeitados de plano, pelo Conselho Editorial, do que serão comunicados os respectivos autores.

b) A não aprovação do artigo pelo Conselho Editorial pressupõe o descumprimento de um ou mais dos requisitos descritos no item 4, não se obrigando o Conselho Editorial a prestar qualquer outro esclarecimento.

c) Os(as) autores(as) dos trabalhos científicos se responsabilizam pela autoria e opiniões externadas em suas produções, cedendo automaticamente os direitos de publicação no ato de submissão dos trabalhos, inclusive republicações.

d) Os artigos enviados por autores(as) de renome nacional/internacional, a critério da EJUD 17, podem ser dispensados do cumprimento do item 3, alínea “d”, parte final e, no item 4.1, da alínea “i”.

e) Os casos omissos e eventuais consultas poderão ser encaminhados ao Conselho Editorial da Revista, por intermédio do e-mail: revistaejud@trtes.jus.br.

Ana Paula Tauceda Branco
Desembargadora Diretora da Escola Judicial do TRT da 17ª Região

EDITAL DE PRORROGAÇÃO

24ª Edição da Revista Eletrônica da EJUD 17

A Diretora da Escola Judicial do TRT da 17ª Região (EJUD 17), Desembargadora Ana Paula Tauceda Branco, torna público aos interessados, operadores do Direito – Juízes, Servidores, Advogados, Professores, Procuradores do Trabalho e Acadêmicos, que o Conselho Editorial da Revista receberá, para análise e seleção, trabalhos a serem publicados na **24ª Edição da Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 17ª Região**, janeiro-junho de 2024, tendo como eixo editorial “**Direitos Fundamentais de Índole Sócio-Trabalhistas e Processo do Trabalho na Perspectiva Constitucional**”.

1) REVISTA ELETRÔNICA – A Revista, de periodicidade semestral, registrada junto ao ISSN (*International Standard Serial Number*) sob o nº 2317-3556, aceito internacionalmente para individualizar o título de uma publicação seriada, o que garante uma visibilidade qualificada para a publicação *on-line* intitulada: “Revista Eletrônica da EJUD do TRT da 17ª Região”, consiste em espaço destinado à publicação de artigos, resenhas e traduções relacionados ao meio jurídico, nas áreas do Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Constitucional, Direito Internacional, Direito Processual Civil, estes últimos relacionados aos direitos e garantias fundamentais trabalhistas, sentenças e acórdãos, além de notícias relevantes, e será divulgada pelo site do Tribunal (www.trt17.jus.br), na página da Escola Judicial.

Os textos serão enviados ao Conselho Editorial da Revista, composto pelos Conselheiros da Escola Judicial, que avaliarão a clareza, objetividade, adequação e correção da linguagem.

2) DA POSTAGEM – Os trabalhos devem ser remetidos para o endereço eletrônico: revistaejud@trtes.jus.br.

3) DOS TRABALHOS ENVIADOS

a) A remessa do trabalho implica na manifestação, de forma tácita, de autorização para a publicação, sem qualquer remuneração pelos direitos autorais, no site da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região e para envio à Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho (BDTST) e Rede Virtual de Bibliotecas do Senado (RVBI), consoante os termos do Ofício TST.CMDOC nº 17, de 22/9/2015, encaminhado, à esta Escola Judicial, pela Exm.ª Ministra Presidente da Comissão Permanente de Documentação, do Tribunal Superior do Trabalho;

b) Os artigos deverão abordar, exclusivamente, o eixo editorial “**Direitos Fundamentais de Índole Sócio-Trabalhistas e Processo do Trabalho na Perspectiva Constitucional**”.

c) O conteúdo do texto, bem como afirmações e opiniões expressas, são de absoluta responsabilidade dos autores, não expressando a posição do TRT da 17ª Região e da Escola Judicial do TRT da 17ª Região;

d) O texto, a ser submetido à apreciação do Conselho Editorial da Revista, deverá ser precedido por uma **folha de rosto, que não será computada como parte integrante do trabalho**, na qual se fará constar:

1. Título;
2. Nome completo e um breve histórico do autor (no máximo em cinco linhas, com sua maior titulação acadêmica, qualificação, instituição a que pertença e a principal atividade profissional exercida);
3. Endereço completo para correspondência, com CEP, telefones, DDD ou DDI, e-mails etc.

e) Encerrado o prazo de envio, serão remetidos a exame do Conselho Editorial, sem identificação do autor (folha de rosto), que recomendará ou não a sua publicação;

f) Caso não seja recomendada sua publicação imediata, o Conselho Editorial poderá, posteriormente, recomendá-la, relativamente a edições posteriores da revista, cientificando-se o autor no endereço eletrônico indicado no item 2 supra.

4) DA FORMATAÇÃO:

4.1) ARTIGOS

a) Os trabalhos deverão ser encaminhados em arquivo de extensão “.doc” ou “.docx (Word, compatível com a versão atualizada), utilizando-se a fonte Times New Roman; corpo 12; espaçamento entre linhas 1,5; parágrafos justificados; recuo de 2,0 cm na primeira linha; tamanho da página A4; com títulos e subtítulos em caixa alta, observando-se as normas da ABNT para a numeração das seções;

b) Citações com até 3 linhas deverão ser inseridas no corpo do texto entre aspas. Caso tenham mais de 3 linhas, deverá ser utilizado parágrafo independente com recuo de 4 cm, fonte Times New Roman, corpo 10, espaçamento entre linhas simples, sem aspas, em conformidade com as normas da ABNT; as citações no corpo do texto devem seguir o sistema de chamada do tipo autor-data;

c) Referências (bibliográficas, eletrônicas etc.) deverão ser colocadas ao final do artigo em ordem alfabética de autor, em conformidade com as normas da ABNT, sempre atualizadas;

d) É vedada a utilização de criptografia, “macros”, índices, numeração de páginas, cabeçalho e rodapé;

e) Somente serão recebidos trabalhos com um número mínimo de 15 laudas e um número máximo de 25 laudas, incluída a lista de referências bibliográficas;

f) Os artigos deverão conter, com destaque, no início do texto, após a folha de rosto:

- título;
- resumo, com até 100 palavras;
- palavras-chave (de 3 a 5 palavras).

g) Os trabalhos devem obedecer às normas da ABNT, quais sejam:

- NBR-6028/2003 – Resumo;
- NBR-6024/2003 – Numeração de seções;
- NBR-10520/2002 – Citações;
- NBR-6023/2018 – Referências.

h) Serão permitidas notas de rodapé e hiperligações ativas, possibilitando acesso dinâmico a referências textuais; as notas de rodapé devem ser redigidas utilizando-se a fonte Times New Roman; corpo 10; espaçamento entre linhas simples; parágrafos justificados; serão permitidas apenas notas de rodapé explicativas;

i) A identificação do autor deverá aparecer única e exclusivamente na primeira página (folha de rosto) separada do corpo do artigo, conforme o disposto no item 3, alínea “d”;

j) O artigo, obrigatoriamente, deverá ser iniciado com um título e conter as referências bibliográficas;

k) Se o artigo for referente a resultados de pesquisas envolvendo pessoas, deverá ser acompanhado das devidas autorizações para publicação e comprovar a autorização de CEP/CONEP (Comitê de Ética em Pesquisa/Comissão Nacional de Ética em Pesquisa), sob pena de ser rejeitado;

l) Se aprovados, os trabalhos serão publicados no sistema eletrônico de hospedagem da Revista, no Portal da EJUD 17, sem que sejam efetuadas quaisquer revisões gramaticais e/ou adequações, sendo de inteira responsabilidade do(s) autor(es), todo o conteúdo que for disponibilizado na Revista, isentando-se, esta Escola Judicial, por quaisquer erros ortográficos ou qualquer outro erro material existente no texto. A EJUD 17 se reserva o direito de realizar os ajustes de formatação para a publicação;

m) Os artigos remetidos para avaliação devem tratar de temas atuais, estando de acordo com a legislação atualizada no momento da submissão.

4.2) RESENHAS

a) A “resenha” destina-se ao compartilhamento da leitura de obras relacionadas ao âmbito jurídico e consistirá em crítica de livro, publicado nos últimos cinco anos, das áreas de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direitos Humanos e Fundamentais e áreas afins das Ciências Sociais Aplicadas;

b) Serão recebidos textos contendo até 10 (dez) laudas;

c) Deverão ser indicadas todas as referências da obra resenhada, conforme normas da ABNT.

4.3) TRADUÇÕES

As traduções de artigos jurídicos, submetidas à avaliação, deverão ser acompanhadas de autorização por escrito, do autor do trabalho original e do editor, além de observar as regras de formatação contidas no item 4.1.

5) DOS PRAZOS – O envio dos trabalhos poderá ser realizado no período de **1 de maio a 20 de maio de 2024**.

A revista será lançada somente na versão *on-line*, até o final do mês de junho de 2024, através de publicação em meio eletrônico, em formato PDF, no Portal da Escola Judicial do TRT da 17ª Região, localizado no sítio do TRT da 17ª Região.

6) DISPOSIÇÕES GERAIS

a) Os trabalhos que não obedecerem às normas preconizadas neste presente edital serão rejeitados de plano, pelo Conselho Editorial, do que serão comunicados os respectivos autores.

b) A não aprovação do artigo pelo Conselho Editorial pressupõe o descumprimento de um ou mais dos requisitos descritos no item 4, não se obrigando o Conselho Editorial a prestar qualquer outro esclarecimento.

c) Os(as) autores(as) dos trabalhos científicos se responsabilizam pela autoria e opiniões externadas em suas produções, cedendo automaticamente os direitos de publicação no ato de submissão dos trabalhos, inclusive republicações.

d) Os artigos enviados por autores(as) de renome nacional/internacional, a critério da EJUD 17, podem ser dispensados do cumprimento do item 3, alínea “d”, parte final e, no item 4.1, da alínea “i”.

e) Os casos omissos e eventuais consultas poderão ser encaminhados ao Conselho Editorial da Revista, por intermédio do e-mail: revistaejud@trtes.jus.br.

Ana Paula Tauceda Branco
Desembargadora Diretora da Escola Judicial do TRT da 17ª Região