

REVISTA ELETRÔNICA DA
ESCOLA JUDICIAL
DO TRT DA SEXTA REGIÃO

Nº 8

2025

RECIFE, PE

**ISSN
2764-5436**



Revista Eletrônica da Escola Judicial

do TRT da Sexta Região

v. 5 n. 8

Recife

2025

ISSN 2764-5436

Rev. Eletr. da Esc. Judic. do TRT da Sexta Reg.	Recife	v. 5	n. 8	p. 1-230	jan./jun. 2025
----------------------------------------------------	--------	------	------	----------	-------------------

EQUIPE TÉCNICA

Jornalista

Mariana Mesquita

Bibliotecária

Sofia Ana Veloso de Azevedo

Projeto gráfico e diagramação

Siddharta Campos

Foto da capa

Elysangela Freitas

Fotos internas (na ordem)

Elysangela Freitas

Siddharta Campos

Conselho editorial

ENEIDA MELO CORREIA DE ARAÚJO

Desembargadora aposentada do TRT da 6^a Região, professora universitária, mestra e doutora em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco.

LELIO BENTES CORRÊA

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, bacharel em Direito pela Universidade de Brasília e mestre em Direito Internacional dos Direitos Humanos pela Universidade de Essex (Inglaterra).

SÉRGIO TORRES TEIXEIRA

Desembargador do TRT da 6^a Região, professor universitário, mestre e doutor em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco.

MANOEL ERHARDT

Desembargador federal do TRF da 5^a Região, graduado em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco e especialista em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco.

MARCELO LABANCA

Professor de Direito Constitucional na Universidade Católica de Pernambuco, mestre e doutor em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco. Tem pós-doutorado pela Universidade de Pisa (Itália).

SÉRGIO CABRAL DOS REIS

Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina, *master* em Teoria Crítica en Derechos Humanos y Globalización pela Universidad Pablo de Olavide (Sevilla, Espanha), mestre em Direito Processual e Cidadania pela Universidade Paranaense e professor de Direito Processual Civil e Direito Processual do Trabalho da Universidade Estadual da Paraíba.

LEANDRO FERNANDEZ TEIXEIRA

Juiz do Trabalho Substituto no TRT da 6^a Região. Doutor e mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia. Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

VIVIANE MARIA OLIVEIRA DE SOUZA

Juíza do Trabalho Substituta do TRT da 6^a Região. Especialista em Direito Processual e Direito do Trabalho, especialista em Direito e Economia do Trabalho e Relações Sindicais pela Unicamp/Sesit e mestra em políticas públicas com ênfase no Poder Judiciário.

CORRESPONDÊNCIA

Rua Quarenta e Oito, 149 - Espinheiro, Recife/PE CEP: 52020-060

Telefone: (81) 3225.1315 / (81) 3225.3487

E-mail: revista@trt6.jus.br

Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da Sexta Região - ano I, n. I - Recife, 2021.

Periodicidade semestral.

1. Direito do trabalho – periódico. 2. Processo trabalhista – periódico. 3. Justiça do trabalho – periódico. 4. Jurisprudência trabalhista. I. Tribunal Regional do Trabalho.

CDD 341.605

Sumário

Apresentação	09
Composição	10

Doutrina

1	Cessão de crédito trabalhista: entre natureza jurídica e análise econômica do Direito <i>Maria Magalhães Bacallá</i>	14
2	O dilema dos limites da irrenunciabilidade e as conciliações de amplos limites na Justiça do Trabalho <i>Ana Maria Aparecida de Freitas</i>	34

3	O Brasil dos coroneis voltou? Uma análise do assédio eleitoral no ambiente de trabalho nas eleições presidenciais de 2022
---	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

61

Rosa Maria Freitas do Nascimento
Rogéria Gladys Sales Guerra

4	O espelho do tempo: etarismo - uma análise sob a ótica laboral, social e psicológica
---	--------------------------------------------------------------------------------------

87

Andréa Keust Bandeira de Melo
Michelle Bezerra de Melo Vilanova

5	Análise de Direito Comparado: Estrutura Sindical e Negociação Coletiva no México
---	----------------------------------------------------------------------------------

118

Orlando Losi Coutinho Mendes

6	A postura multiparcial do magistrado na mediação pré-processual trabalhista: Uma análise das possibilidades e limites de atuação do modelo de multiparcialidade em consonância com a Resolução nº 377/2024 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.
---	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

137

Allan Cavalcante Bezerra da Silva

Sentença

Maria Rafaela de Castro _____ 166

Maria Rafaela de Castro _____ 196

Maria Rafaela de Castro _____ 211

Seção Artística

Dogmática Fundamental

Maicon Melito de Souza _____ 228

Direitos Humanos

Yasmin Lonzetti Skovronski _____ 229

Apresentação



Apresentação

Apresentamos a oitava edição da **Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da Sexta Região**. Desde 2022 com uma versão eletrônica, mais sustentável e intuitiva, o periódico vem amadurecendo para continuar a oferecer, a cada novo número, conteúdos de destaque no mundo do Direito, com o propósito de divulgar e atualizar o conhecimento jurídico para a sociedade e operadores do direito, em especial, os servidores, servidoras, magistrados e magistradas do TRT-6.

Sem deixar de lado sua vertente cultural, com dois poemas, a revista apresenta, ainda, três sentenças, além de seis artigos com as temáticas: Análise de Direito Comparado: Estrutura Sindical e Negociação Coletiva no México; Cessão de crédito trabalhista: entre natureza jurídica e análise econômica do direito; O dilema dos limites da irrenunciabilidade e as conciliações de amplos limites na Justiça do Trabalho; O Brasil dos coronéis voltou? Uma análise do assédio eleitoral no ambiente de trabalho nas eleições presidenciais de 2022; O espelho do tempo: etarismo - uma análise sob a ótica laboral, social e psicológica e A postura multiparcial do magistrado na mediação pré-processual trabalhista: Uma análise das possibilidades e limites de atuação do modelo de multiparcialidade em consonância com a Resolução nº 377/2024 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Nossa Revista é semestral e pode ser acessada pelo [portal da Ejud-6](#). Esperamos que a bagagem de 65 anos de existência propicie uma experiência rica e agradável. Boa leitura!

Nise Pedroso Lins de Sousa
Desembargadora diretora da Ejud-6

Ivan de Souza Valença Alves
Desembargador vice-diretor da Ejud-6

Viviane Maria Oliveira de Souza
Juíza coordenadora geral da Ejud-6

Composição

DESEMBARGADORES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEXTA REGIÃO

Presidente
Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura

Vice-Presidente
Eduardo Pugliesi

Corregedor
Paulo Alcantara

Tribunal Pleno
Gisane Barbosa de Araújo
Ivan de Souza Valença Alves
Valdir José Silva de Carvalho
Dione Nunes Furtado da Silva
Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino
Nise Pedroso Lins de Sousa
Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura
Sergio Torres Teixeira
Fábio André de Farias
Paulo Alcantara
José Luciano Alexo da Silva
Eduardo Pugliesi
Ana Cláudia Petruccelli de Lima
Solange Moura de Andrade
Milton Gouveia da Silva Filho
Virgílio Henriques de Sá e Benevides
Carmen Lúcia Vieira do Nascimento
Fernando Cabral de Andrade Filho
Edmilson Alves da Silva

Primeira Seção Especializada
Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura
Eduardo Pugliesi
Paulo Alcantara
Gisane Barbosa de Araújo

Valdir José Silva de Carvalho
Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino
Nise Pedroso Lins de Sousa
Sergio Torres Teixeira
José Luciano Alexo da Silva
Milton Gouveia da Silva Filho
Fernando Cabral de Andrade Filho
Edmilson Alves da Silva

Segunda Seção Especializada

Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura
Eduardo Pugliesi
Paulo Alcantara
Ivan de Souza Valença Alves
Dione Nunes Furtado da Silva
Fábio Farias
Ana Cláudia Petruccelli de Lima
Solange Moura de Andrade
Virgínia Henrique de Sá e Benevides
Carmen Lúcia Vieira do Nascimento

Primeira Turma

Ivan de Souza Valença Alves (presidente)
Dione Nunes Furtado da Silva
Nise Pedroso Lins de Sousa
Carmen Lúcia Vieira do Nascimento

Segunda Turma

Solange Moura de Andrade (presidente)
Sergio Torres Teixeira
Virgínia Henrique de Sá e Benevides
Fernando Cabral de Andrade Filho.

Terceira Turma

Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino (presidente)
Valdir José Silva de Carvalho
Fábio Farias
Milton Gouveia da Silva Filho

Quarta Turma

Ana Cláudia Petruccelli de Lima (presidente)
Gisane Barbosa de Araújo
José Luciano Alexo da Silva
Edmilson Alves da Silva.

DIREÇÃO DA ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEXTA REGIÃO

Diretora

Nise Pedroso Lins de Sousa (desembargadora do trabalho)

Vice-diretor

Ivan de Souza Valença Alves (desembargador do trabalho)

Coordenadora Geral

Viviane Maria Oliveira de Souza (juíza do trabalho)

Coordenadoras Adjuntas

Cássia Barata Moraes Santos (juíza do trabalho)
Ana Maria Freitas (juíza do Trabalho)
Maria Odete Freire de Araújo (juíza do trabalho)

Conselho Consultivo

Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura (desembargador presidente do TRT-6)
Nise Pedroso Lins de Sousa (desembargadora diretora da Ejud-6)
Eduardo Pugliesi (desembargador vice-presidente do TRT-6)
Ivan de Souza Valença Alves (desembargador vice-diretor da Ejud-6)
Viviane Souza (juíza coordenadora geral da Ejud-6)
Matheus Ribeiro Rezende (juiz do trabalho - TRT-6)
Paulo Roberto Gonçalves Cerqueira (servidor do TRT-6)

As opiniões emitidas nas peças desta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade do/a/os/as autor/a/es/as, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região. A revisão gramatical e ortográfica é igualmente de inteira responsabilidade dos autores.

Doutrina



1

CESSÃO DE CRÉDITO TRABALHISTA: ENTRE NATUREZA JURÍDICA E ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO

Maria Magalhães Bacallá

Aluna da graduação do curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco. Pesquisadora de Iniciação Científica (PIBIC/CNPq 2023 - 2024 e 2024 - 2025).

Resumo

O presente artigo utiliza o acórdão da Primeira Turma do TST, proferido em sede de julgamento do Agravo em Recurso de Revista nº 1001831-86.2016.5.02.0014, no dia 18 de dezembro de 2024, como ponto de partida para aprofundar o instituto da cessão de crédito trabalhista. Através de uma análise dos fundamentos da decisão, o texto enfoca as controvérsias que envolvem a validade do negócio jurídico de cessão de crédito, a natureza alimentar do crédito trabalhista e os impactos processuais decorrentes da modificação subjetiva na relação de direito material. Em meio a esse tema, propício à análise econômica do direito, faz-se necessário não se restringir à perspectiva consequencialista.

Palavras-chave: cessão de crédito trabalhista; pessoalidade; validade; princípio da irrenunciabilidade; natureza alimentar

Introdução

A relação obrigacional deve ser visualizada como um processo dinâmico, cuja finalidade é o adimplemento (COUTO E SILVA, 2006, p. 167). Nessa perspectiva, a cessão de crédito é um instituto que retira a obrigação da estaticidade, provocando a mudança subjetiva da posição do credor e levantando questionamentos acerca de seus impactos no objeto a ser adimplido.

Posto tradicionalmente como um tema da seara civilista, a cessão de crédito não recebeu grande atenção por parte da doutrina justrabalhista. Desse modo, a regulação legal tardia sobre o tema demanda reflexões mais aprofundadas sobre as peculiaridades do instituto no direito do trabalho, tendo em vista a pessoalidade da relação de emprego e a natureza alimentar do crédito.

Tal tema apresenta potencialidade dentro da conjuntura de relativização da visão tradicional dirigida ao princípio da irrenunciabilidade de direitos, o qual convive com um cenário no qual os empregados renunciam a seus direitos creditórios em acordos homologados diariamente pela Justiça do Trabalho nos processos de execução.

Assim, o presente artigo se propõe a analisar os fundamentos de acórdão proferido, em 18 de dezembro de 2024, pela Primeira Turma do TST, no julgamento do Agravo em Recurso de Revista nº 1001831-86.2016.5.02.0014¹, cujo tema central é a validade da cessão de crédito trabalhista e as repercussões processuais de tal instituto.

Desse modo, primeiramente, traçar-se-á um panorama geral da decisão para que, em seguida, haja um enfoque sobre o tratamento material e processual que a cessão de crédito deve receber na seara trabalhista.

¹ Brasil. Tribunal Superior do Trabalho, Agravo em Recurso de Revista nº 1001831-86.2016.5.02.0014, Rel. Amaury Rodrigues Pinto Júnior, Primeira Turma, julgado em 18/12/2024, DJe 07/01/2025.

Logo de início, o debate do texto gira em torno da validade da cessão de crédito trabalhista, destacando-se as peculiaridades desse tipo creditício. Subsequentemente, tal ponto é entrelaçado às discussões acerca da natureza do crédito cedido, com enfoque sobre o Tema de Repercussão Geral 361 do STF². Por fim, foram feitos breves comentários às repercussões processuais do instituto, uma vez que o TST analisou expressamente a legitimidade ativa do cessionário em processo de execução.

Síntese do processo que culminou no acórdão proferido em sede de julgamento do Agravo em Recurso de Revista nº 1001831-86.2016.5.02.0014

A credora *Bomtrato Fundo de Investimento em Direitos Creditórios* interpôs agravo de petição em face da sentença que julgou extinta, sem resolução de mérito, a impugnação à sentença de liquidação. O fundamento utilizado, no provimento jurisdicional recorrido, foi a impossibilidade de terceiro interessado, embora na condição de cessionário, utilizar-se de remédio processual exclusivo do reclamante.

Ao julgar o agravo de petição, a 5^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2^a Região manteve a decisão, sustentando a ilegitimidade do Fundo cessionário com base na invalidade do negócio jurídico da cessão de crédito trabalhista, devido ao seu caráter alimentar (que se contrapõe à natureza da cessão de crédito) e à violação do princípio da irrenunciabilidade.

² Brasil. Supremo Tribunal Federal, RE 631.537 (Tema de Repercussão Geral 361), Rel. Marco Aurélio Mello, Tribunal Pleno, julgado em 22/05/2020, DJe 03/06/2020.

Subsequentemente, o recurso de revista interposto enfrentou a negativa de seguimento, pautada no art. 896, § 2º da CLT³, bem como na ausência de transcendência econômica, política, social e jurídica da causa.

Entretanto, a Primeira Turma do TST reverteu esse posicionamento ao dar provimento ao agravo em recurso de revista, em cujas razões recursais a credora Bomtrato Fundo de Investimento em Direitos Creditórios defendeu as seguintes teses:

- a) os dispositivos legais que prevê, expressamente, a possibilidade de cessão de créditos de natureza alimentar e trabalhista; b) a íntegra do artigo 10 da Convenção 95 da OIT que viabiliza a cessão de créditos trabalhista quando prevista a possibilidade pelo ordenamento jurídico nacional; c) o Tema de Repercussão Geral 361 do STF que reconhece a validade da cessão de crédito alimentício sem alteração de sua natureza; e d) a atual jurisprudência que confirmam a possibilidade de cessão de créditos trabalhistas.

Além disso, na peça recursal, houve a alegação de que o devido processo legal foi violado (CRFB/88, art. 5º, LIV).

Preliminarmente, o acórdão reconheceu a transcendência jurídica relativa à cessão de crédito trabalhista e à legitimidade do cessionário, uma vez que o TST ainda não uniformizou seu entendimento sobre essas questões (CLT, art. 896-A, § 1º, IV).

Superados os requisitos de admissibilidade recursal, a decisão definiu que a cessão de crédito trabalhista é um negócio jurídico válido e, por conseguinte, o cessionário detém legitimidade para atuar no processo.

³ CLT, art. 896, § 2º. Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou por suas Turmas, em execução de sentença, inclusive em processo incidente de embargos de terceiro, não caberá Recurso de Revista, salvo na hipótese de ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal.

A seguir, serão destrinchados os três fundamentos sobre os quais o votor-relator se debruçou: a ausência de vedações à cessão de crédito trabalhista pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho; a explicitação legal de validade desse instituto e, por fim, as repercussões processuais decorrentes da manutenção da natureza do crédito após ser cedido.

Em primeiro lugar, o acórdão faz uma retrospectiva da regulamentação da Consolidação dos Provimentos da CGJT a respeito da cessão de crédito, retratando a insegurança jurídica que sempre recaiu sobre a matéria. Inicialmente, o Provimento nº 02/2000 declarou que o crédito trabalhista não é cedível a terceiros. Ainda no mesmo ano, o Provimento nº 06/2000 modificou o entendimento então vigente ao dispor que:

a cessão de crédito prevista em lei (artigo 1.065 do Código Civil) é juridicamente possível, não podendo, porém, ser operacionalizada no âmbito da Justiça do Trabalho, sendo como é um negócio jurídico entre empregado e terceiro que não se coloca em quaisquer dos palas da relação processual trabalhista.

Houve, mais uma vez, uma guinada provocada pela redação da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (CGJT), editada em 28 de outubro de 2008, a qual passou a prever expressamente que “A cessão de crédito prevista no artigo 286 do Código Civil não se aplica na Justiça do Trabalho”.

No entanto, a norma que vedava expressamente a cessão de crédito no âmbito trabalhista foi suprimida na versão atualizada da Consolidação dos Provimentos da CGJT, publicada em 17 de agosto de 2012, deixando de constar tal restrição no texto normativo.

Em segundo lugar, o voto do Relator cita dois dispositivos legais que autorizam a cessão de crédito trabalhista, sendo eles o art. 22⁴ da Lei da Sociedade Anônima do Futebol (Lei nº 14.193/2021) e o art. 83, § 5⁵ da Lei de Recuperação Judicial (Lei nº 11.101/2005).

Em terceiro lugar, o julgado põe em destaque que a cessão do crédito não modifica a sua natureza. Tal posicionamento não apenas está fundamentado na letra da lei (art. 83, § 5⁶ da Lei de Recuperação Judicial), bem como no Tema de Repercussão Geral 361 do STF. A tese fixada neste precedente vinculante assevera que a cessão de precatório alimentar não acarreta a alteração de sua natureza.

Portanto, a manutenção dessa característica, após a cessão, tem como reflexo processual a fixação de competência da Justiça do Trabalho para executar os créditos cedidos a terceiros e analisar eventual nulidade que acometa o negócio jurídico de cessão de crédito. Concluiu-se que, caso o negócio jurídico seja hígido à luz dos artigos 104 e 167 do CC/2002 e não existam os vícios elencados nos artigos 138 a 165 da codificação civil, o cessionário é parte legítima (CPC/2015, art. 778, § 1º, III).

Consequentemente, em face da violação ao devido processo legal (CRFB/88, art. 5º, LIV), os autos foram remetidos à primeira instância para que se proceda à análise dos requisitos de validade do negócio jurídico de cessão de crédito. Na hipótese de inexistirem vícios, *Bomtrato*

⁴ Ao credor de dívida trabalhista, como titular do crédito, a seu exclusivo critério, é facultada a cessão do crédito a terceiro, que ficará sub-rogado em todos os direitos e em todas as obrigações do credor e ocupará a mesma posição do titular do crédito original na fila de credores, devendo ser dada ciência ao clube ou pessoa jurídica original, bem como ao juízo centralizador da dívida para que promova a anotação.

⁵ Lei nº 14.193/2021, art. 22. Para os fins do disposto nesta Lei, os créditos cedidos a qualquer título manterão sua natureza e classificação.

⁶ Lei nº 11.101/2005, art. 83, § 5º. Para os fins do disposto nesta Lei, os créditos cedidos a qualquer título manterão sua natureza e classificação.

Fundo de Investimento em Direitos Creditórios deve ser considerado parte legítima.

A (in)validade da cessão de crédito trabalhista

As limitações à cessão de crédito sempre foi tema controverso, tendo em vista que a regulação da matéria veda tal negócio jurídico quando este se oponha à *natureza da obrigação*. Tal expressão imprecisa abre espaço, inevitavelmente, para o questionamento acerca de como circunscrever o objeto possível desse negócio jurídico. Observa-se que a redação dos dispositivos, nas codificações civis de 1916 e 2002, permaneceu a mesma, salvo a menção expressa à cláusula proibitiva da cessão no Código Civil de 2002:

CC/1916, Art. 1.065. O credor pode ceder o seu crédito, se a isso não se opuser a natureza da obrigação, a lei, ou a convenção com o devedor.

CC/2002, Art. 286. O credor pode ceder o seu crédito, se a isso não se opuser a natureza da obrigação, a lei, ou a convenção com o devedor; a cláusula proibitiva da cessão não poderá ser oposta ao cessionário de boa-fé, se não constar do instrumento da obrigação.

Assim, antes de destrinchar as hipóteses de vedação à cessão de crédito, o primeiro passo deve ser a conceituação de tal negócio jurídico. De acordo com Maria Helena Diniz:

A cessão de crédito é um negócio bilateral, gratuito ou oneroso, pelo qual o credor de uma obrigação (cedente) transfere, no todo ou em parte, a terceiro (cessionário), independentemente do consentimento do devedor (cedido), sua posição na relação obrigacional, com todos os acessórios e garantes, sem que se opere a extinção do vínculo obrigacional. (DINIZ, 1989, p. 367)

No mesmo sentido, Caio Mário destaca que a cessão de crédito “é uma alteração subjetiva da obrigação, indiretamente realizada, porque se completa por via de uma trasladação da força obrigatória, de um sujeito ativo para outro sujeito ativo, mantendo em vigor o *vinculum iuris* originário.” (PEREIRA, 2022, p. 361)

Logo, em síntese, a cessão de crédito altera o polo ativo da obrigação, mantendo os acessórios e garantes do vínculo original. Essa modificação subjetiva demonstra a desvinculação do crédito em relação ao seu titular, o que Pontes de Miranda denominou de fungibilidade da pessoa:

Superou-se, a concepção romana, que ligava o crédito à pessoa, a concepção de “tipo-imutável” da obrigação. Ao credor nasce o poder de dispor. Precisou-se o que se ata à personalidade, porque dela depende ou é indispensável a ela, e o que dela não depende, nem lhe é indispensável. A pessoa, em sua posição de sujeito, passou, em muitos créditos e dívidas, a ser fungível. (MIRANDA, 1983, p. 268)

Assim, Pontes de Miranda afirma que, a despeito da regra geral de que o crédito não está atrelado à pessoa, existem exceções à fungibilidade quando o elemento da personalidade é indispensável. Trata-se justamente da análise quanto à natureza do crédito, que excepciona a possibilidade de cessão: “Os créditos que, satisfeitos a outrem, e não ao credor primitivo, seriam atingidos em seu conteúdo, não podem ser cedidos. Tal ocorre às prestações de alimentos⁷ [...]” (MIRANDA, 1983, p. 277)

Apesar do referido autor não ter citado expressamente os créditos trabalhistas, é pacífica a sua natureza alimentar, haja vista a destinação à subsistência dos trabalhadores. Tal característica apresenta como

⁷ Atualmente, o art. 1.707 veda a cessão de crédito de pensão alimentícia: “Pode o credor não exercer, porém lhe é vedado renunciar o direito a alimentos, sendo o respectivo crédito insuscetível de cessão, compensação ou penhora.” Logo, trata-se de hipótese de vedação à cessão de crédito por força de lei.

principal reflexo a preferência do crédito trabalhista em face dos demais, quando há concurso de credores (CTN, art. 186⁸ c/c art. 83⁹ da LREF).

Nessa perspectiva, o contrato de trabalho, do qual advém o crédito trabalhista alimentar, é caracterizado pela pessoalidade do vínculo. O trabalhador é sempre uma pessoa física cuja obrigação de fazer não pode ser executada por outrem (CLT, art. 3º). Logo, a prestação não se separa da pessoa humana (BOMFIM, 2017, p. 249). Segundo Américo Plá Rodriguez, as aptidões pessoais do empregado estão intrinsecamente vinculadas ao contrato de trabalho, cuja execução “faz nascer entre o empregado e empregador laços pessoais intransferíveis derivados do poder de direção e do poder disciplinar deste último.” (PLÁ RODRIGUEZ, 1992, p. 139)

Caso se considere, então, que o conteúdo do crédito não pode ser dissociado do contrato de que se originou, concluir-se-ia que a cessão de crédito trabalhista o descharacteriza e, logo, seria inválida.

Essa linha argumentativa costuma ser associada ao princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas, utilizado para fundamentar a decisão da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que invalidou a cessão de crédito e taxou a cessoriária *Bomtrato Fundo de Investimento em Direitos Creditórios* como parte ilegítima para recorrer.

O conteúdo do princípio da irrenunciabilidade se resume na impossibilidade do trabalhador privar-se voluntariamente de vantagens

⁸ CTN, Art. 186. O crédito tributário prefere a qualquer outro, seja qual for sua natureza ou o tempo de sua constituição, ressalvados os créditos decorrentes da legislação do trabalho ou do acidente de trabalho.

⁹ Lei nº 11.101/2005, art. 83. A classificação dos créditos na falência obedece à seguinte ordem:
I - os créditos derivados da legislação trabalhista, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários-mínimos por credor, e aqueles decorrentes de acidentes de trabalho; (Redação dada pela Lei nº 14.112, de 2020) (Vigência)

que lhe são concedidas pelo direito trabalhista (PLÁ RODRIGUEZ, 1978, p. 66 - 67). Em geral, essa norma protetiva incide sobre os contratos de trabalho vigentes para impedir que o trabalhador, na condição de hipossuficiência dentro da relação empregatícia, abdique de seus direitos sob a falsa justificativa do exercício de autonomia da vontade.

A cessão de crédito trabalhista representa também uma renúncia, na medida em que, na prática, o trabalhador recebe um valor inferior ao que faria jus, em um intervalo de tempo menor. A atratividade desse negócio jurídico deriva do baixo tempo de espera para auferir o crédito: enquanto o cedente não pode esperar, o cessionário tem a força econômica necessária para aguardar o fim da fase de execução.

Nesse cenário, surge o questionamento: o princípio da irrenunciabilidade se aplica quando o contrato de trabalho já foi rescindido? Parece existir uma separação na maneira como se percebe a renúncia no momento de vigência do contrato de trabalho ou depois da sua cessação (SUSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1992, p. 209 - 210). Afinal, enquanto, no curso da relação contratual, a renúncia ao recebimento do valor das horas extras seria flagrantemente inválida, o trabalhador pode, no curso do processo de execução, fazer um acordo no qual renuncia à recepção de parte das verbas rescisórias, inclusive, das horas extras trabalhadas.

Essa ampliação da faculdade de renunciar¹⁰, provocada pela extinção do vínculo empregatício, evidencia que a jurisprudência trabalhista criou uma distinção entre os direitos trabalhistas e os créditos decorrentes desses direitos. Nas palavras de Luciano Martinez, “Chama-se a atenção para essa distinção porque os créditos trabalhistas, notadamente quando finda a relação de emprego, não têm a mesma proteção jurídica conferida aos direitos trabalhistas.” (MARTINEZ, 2015, p. 115 - 116)

¹⁰ “A corrente doutrinária dominante não admite a renúncia antes ou durante o curso do contrato de trabalho, sendo mais aceita a renúncia posterior à extinção dele.” Leite, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 111.

Nesse sentido, ainda que a renúncia seja usualmente analisada na perspectiva de um possível acordo judicial ou extrajudicial entre patrão e empregado, cabe observar esse instituto sob a ótica da negociação com um terceiro, o cessionário, estranho à relação justrabalhista.

O argumento de que o princípio da irrenunciabilidade, por si só, constitui óbice à cessão de crédito não se sustenta em face do amplo poder negocial que o trabalhador tem para dispor de seus créditos, após finda a relação de emprego.

Entretanto, diante da separação entre o plano dos direitos trabalhistas e dos créditos deles derivados, o crédito é personalíssimo? Poder-se-ia colocar a questão de outra forma: a pessoa do trabalhador continua sendo fundamental após o fim da relação de emprego? Embora o fato gerador do crédito seja um contrato personalíssimo quanto ao empregado, este fator deixa de existir com o fim da vigência do contrato. A pessoa do empregado deixa de ser essencial, na medida em não há mais execução do serviço. O crédito trabalhista assume, portanto, a feição de um direito eminentemente patrimonial e disponível.

Afinal, seria contraditório admitir a possibilidade de ampla negociação entre empregado e empregador em eventual reclamação trabalhista, mas, ao mesmo tempo, impedir o empregado de realizar negócios com terceiros cessionários.

É importante ressaltar que, apesar da ausência de pacificação jurisprudencial acerca da validade da cessão de crédito trabalhista¹¹, a redação original da Lei de Recuperação Judicial e Falência (Lei nº 11.101/2005), promulgada em 2005, já previa tal instituto no art. 83, § 4º: “Os créditos trabalhistas cedidos a terceiros serão considerados quiro-

¹¹ “É inadmissível a transferência dos créditos trabalhistas pelo credor a terceiro que não tem relação com o processo e tampouco figurou na relação jurídica de trabalho.” Miranda, Pontes de. *Tratado de direito privado (Parte Especial)*. Tomo XXIII. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1983, p. 274.

grafários". Ou seja, nota-se que a cessão de crédito trabalhista é admitida expressamente por lei desde 2005.

A Lei nº 14.112/2020, a qual reformou a Lei nº 11.101/2005, veio a revogar tal dispositivo. Em contrapartida, inseriu o art. 83, § 5º com previsão mais genérica: "Para os fins do disposto nesta Lei, os créditos cedidos a qualquer título manterão sua natureza e classificação". A menção mais específica à cessão de crédito trabalhista ressurgiu em 2021, a partir da Lei nº 14.193, que instituiu a sociedade anônima do futebol. O seu art. 22 enuncia:

Art. 22. Ao credor de dívida trabalhista, como titular do crédito, a seu exclusivo critério, é facultada a cessão do crédito a terceiro, que ficará sub-rogado em todos os direitos e em todas as obrigações do credor e ocupará a mesma posição do titular do crédito original na fila de credores, devendo ser dada ciência ao clube ou pessoa jurídica original, bem como ao juízo centralizador da dívida para que promova a anotação. (*grifo nosso*)

Superada, portanto, a discussão acerca da validade da cessão de crédito trabalhista, destaca-se que a Lei nº 14.112/2020, ao inserir o art. 83, § 5º, na LREF, e a Lei nº 14.193/2021, por meio do art. 22, trouxeram uma importante inovação legislativa: a manutenção da natureza do crédito cedido, aspecto que será analisado no tópico seguinte.

A manutenção da natureza do crédito após a cessão

Antes mesmo da Lei nº 14.112/2020 entrar em vigor, em 23/01/2021, o Supremo Tribunal Federal havia julgado o RE 631.537, apreciado como Tema 361 de Repercussão Geral, no qual foi fixada a seguinte tese, por unanimidade: "A cessão de crédito alimentício não implica alteração da natureza."

O Recurso Extraordinário veiculava a pretensão de que a cessionária de um precatório alimentar permanecesse ocupando o mesmo lugar do cedente na ordem de pagamentos, mantendo-se, portanto, o privilégio concedido aos créditos alimentares pelo art. 100, § 1º da Constituição Federal. Assim, cabia ao STF analisar se a mudança da titularidade do crédito acarreta a perda do seu caráter alimentar.

O voto do Rel. Min. Marco Aurélio foi breve. Em síntese, ele ressaltou que a Constituição Federal e o Código Civil não contêm nenhuma disposição que permita afirmar a mudança de natureza do crédito cedido em razão da cessão. Todavia, o argumento central parece ter, na verdade, fundo econômico:

Consoante fiz ver na decisão de reconhecimento da repercussão geral, ao implementar-se a transmudação da natureza do precatório, prejudica-se, justamente, aqueles a quem a Constituição Federal protege na satisfação de direitos – os credores ditos alimentícios. Isso porque, **consideradas as condições do mercado**, se o crédito perde qualidade que lhe é própria, a viabilizar pagamento preferencial, ocorre a perda de interesse na aquisição ou, ao menos, a diminuição do valor. (*grifo nosso*)

No mesmo sentido, o voto do Min. Alexandre de Moraes salientou que a modificação da natureza geraria um impacto negativo no mercado de precatórios. Também levantou a problemática de que tal alteração poderia ferir o princípio da impessoalidade na administração pública, uma vez que produziria "o efeito contraproducente causado quando da alteração da natureza do precatório, ante mudanças na ordem de pagamento".

Assim, a principal fundamentação para a fixação da Tese 361 possui um caráter consequencialista e econômico, considerando os impactos da cessão de crédito no contexto jurídico.

Em face dessa constatação, retoma-se a análise da modificação na Lei nº 11.101/2005, que, na redação original do art. 83, § 4º, previa que a cessão faria o crédito trabalhista adquirir natureza quirografária. A fim de justificar a revogação do dispositivo, Marcelo Sacramone também utiliza o mesmo argumento consequencialista presente no supracitado acórdão do STF: “Além da concorrência, para que o melhor preço fosse oferecido, a natureza e a classificação do crédito trabalhista deveriam ser preservadas em face do cessionário.” (SACRAMONE, 2023, p. 416)

Desse modo, utiliza-se a consequência do impacto positivo produzido no mercado para justificar a manutenção da natureza alimentar do crédito cedido. Portanto, essa controvérsia deve ser reanalisada sob o prisma jurídico, sem antecipação dos efeitos econômicos, de forma a se perceber como o negócio da cessão afeta a natureza creditícia.

Em primeiro lugar, é fundamental pontuar que a natureza alimentar se trata de uma característica associada a certos créditos para proteger os seus titulares originais, devido a uma condição pessoal de vulnerabilidade. Esse traço desponta, por exemplo, na impenhorabilidade salarial (CPC, art. 833, IV c/c § 2º), no privilégio quando há concurso de credores (Lei nº 11.101/05, art. 83 c/c art. 186 do CTN) e na ordem preferencial de pagamento de precatórios (CRFB/88, art. 100, §§ 1º e 2º).

Em segundo lugar, a proteção atribuída ao crédito alimentar afeta direitos de terceiros (SACRAMONE, 2023, p. 415). Isso porque, em eventual concurso de credores, a preferência conferida ao crédito trabalhista põe os demais no fim da fila de pagamentos.

Nessa perspectiva, em que tal natureza é uma moeda de dupla face, surge a controvérsia se o caráter alimentar se trata de algo próprio do crédito cedido ou do titular que o detém. Parece que não é possível desvincular a natureza alimentar do titular do crédito. Afinal, essa característica está intrinsecamente relacionada com o papel de subsistência que o crédito exerce na vida de quem o titulariza.

Entretanto, levando em consideração a força da circulação de crédito para a economia nacional, prevaleceu a análise econômica do direito.

As repercussões processuais decorrentes da cessão de crédito trabalhista

Além das questões materiais acima destrinchadas, faz-se necessário dirigir também certa atenção para as consequências processuais da cessão crédito trabalhista, haja vista que a decisão do TST (analisada no item 2) condicionou a legitimidade do cessionário para figurar no polo ativo da demanda à validade do negócio jurídico de cessão de crédito. A Primeira Turma do TST determinou o retorno dos autos ao juízo de origem para que seja verificada a conformidade da cessão de crédito com os requisitos de validade previstos no art. 104 do Código Civil.

O art. 778 do CPC/2015 é claro ao conferir legitimidade ao cessionário na promoção da execução de título executivo:

CPC/2015, Art. 778. Pode promover a execução forçada o credor a quem a lei confere título executivo.

III - o cessionário, quando o direito resultante do título executivo lhe for transferido por ato entre vivos;

A legitimidade ativa deriva, evidentemente, do interesse em ver o crédito satisfeito, pois o cessionário se torna titular da relação jurídica de direito material que constitui o objeto do processo de execução.

Logo, causa estranhamento a já citada redação do Provimento nº 06/2000 da Consolidação dos Provimentos da CGJT:

a cessão de crédito prevista em lei (artigo 1.065 do Código Civil) é juridicamente possível, não

podendo, porém, ser operacionalizada no âmbito da Justiça do Trabalho, sendo como é um negócio jurídico entre empregado e terceiro que não se coloca em quaisquer dos palas da relação processual trabalhista¹².

Ainda que tal Provimento revogado tenha sido lavrado em 2000, o CPC/1973 já previa disposição análoga ao art. 778 do CPC/2015:

CPC/1973, Art. 567. Podem também promover a execução, ou nela prosseguir:

II - o cessionário, quando o direito resultante do título executivo lhe foi transferido por ato entre vivos;

Desse modo, não há como afastar os impactos processuais da cessão de crédito trabalhista, uma vez que, segundo Pontes de Miranda,

as ações e pretensões se transferem junto com o crédito¹³ (MIRANDA, 1983, p. 274).

Contudo, a legitimidade ativa do cessionário deriva de um negócio jurídico alheio às relações trabalhistas. Embora a Justiça do Trabalho tenha que analisar a validade do contrato por se tratar de pressuposto para a legitimidade ativa, esta é uma questão incidental que não faz coisa julgada (CPC, art. 503, §1º, III). Isso porque a Justiça trabalhista é absolutamente incompetente para declarar a invalidade de negócio jurídico de cessão de crédito, em razão de ser matéria estranha às suas atribuições constitucionais.

Portanto, o controle de validade da cessão de crédito feito no âmbito da Justiça do Trabalho não está acobertado pela coisa julgada, podendo a discussão ser reavivada na Justiça Comum Estadual (a não ser que uma das pessoas jurídicas elencadas no art. 109, I da CRFB/88 seja a cessionária, atraindo a competência da Justiça Federal).

¹³ Brasil. Tribunal do Trabalho da 15ª Região, Agravo de Petição nº 0095000-64.1995.5.15.0097, Rel. João Batista Martins César, Décima Primeira Turma, julgado em 23/09/2021, DJe 05/10/2021: “O crédito que passa ao cessionário é o mesmo crédito, a que apenas se mudou o sujeito. As pretensões que já existiam transferem-se; bem assim, as ações.” Brasil. Tribunal Região do Trabalho da 4ª Região, Agravo de Petição nº 0021067-13.2014.5.04.0028, Rel. Lúcia Ehrenbrink, Seção Especializada em Execução, julgado em 23/04/2021, DJe 23/04/2021: “A cessão de créditos trabalhistas é inválida. Trata-se de crédito de natureza alimentar, não cabendo cessão a terceiros estranhos à relação trabalhista pactuada entre as partes.” Em sentido contrário, vejamos precedente do Tribunal Região da 6ª Região: “Assim sendo, desde que cumpridos os requisitos do negócio jurídico, a transferência de créditos trabalhistas pelo credor a terceiro estranho à lide é plenamente possível.” (Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Agravo de Petição nº 0001481-05.2014.5.06.0102, Quarta Turma, Rel. Larry da Silva Oliveira Filho, julgado em 09/11/2023, DJe 12/11/2023). O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região adotou esse mesmo posicionamento no julgado transcrita a seguir: “o instituto da cessão de crédito, regulamentado no art. 286 do CC, é compatível com o processo do trabalho [...]” (Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Agravo de Petição nº 0219300-31.2000.5.01.0027, Segunda Turma, Rel. Cláudia Maria Samy Pereira da Silva, julgado em 03/04/2023, DJe 28/04/2023)

¹² Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. Provimento nº 6, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/5757/2000_prov0006_rep01.pdf?sequence=17&isAllowed=y. Acesso em: 01 de fev. 2025.

Conclusão

O crédito representa um dos fatores mais importantes no desenvolvimento nacional, conduzindo, inevitavelmente, a uma análise consequencialista que valida o instituto da cessão de crédito sem maiores reflexões.

A recente decisão do TST tem a potencialidade de abrir portas para o fortalecimento do mercado formal de cessão de créditos trabalhistas¹⁴, nos quais fundos de investimentos e instituições financeiras podem se apresentar como principais interessados.

Dessa forma, a *ratio decidendi* não deixou de lado o papel da Justiça do Trabalho no controle de validade do negócio jurídico de cessão de crédito, de forma que o instituto não seja deturpado a ponto de vulnerabilizar ainda mais o trabalhador, já hipossuficiente.

É fato que, no Brasil, existe um mercado informal de cessão de créditos trabalhistas. Assim, o TST, ao validar a cessão de crédito, ajuda a trazer tais negócios jurídicos para a zona de controle do Poder Judiciário.

A despeito de não se tratar de precedente vinculante, o julgado serve como um norte para combater a insegurança jurídica quanto ao tema no Brasil.

¹⁴ Crescem os investimentos para compra de crédito trabalhista. Valor econômico, 28 abr. 2022. Disponível em: <https://valor.globo.com/patrocinado/dino/noticia/2022/04/28/crescem-os-investimentos-para-compra-de-credito-trabalhista.ghtml>. Acesso em: 04 fev. 2025.

Referências bibliográficas

- BOMFIM, Vôlia. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Método, 2017.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Agravo em Recurso de Revista nº 1001831-86.2016.5.02.0014, Rel. Amaury Rodrigues Pinto Júnior, Primeira Turma, julgado em 18/12/2024, DJe 07/01/2025.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal, RE 631.537 (Tema de Repercussão Geral 361), Rel. Marco Aurélio Mello, Tribunal Pleno, julgado em 22/05/2020, DJe 03/06/2020.
- BRASIL. Tribunal do Trabalho da 15^a Região, Agravo de Petição nº 0095000-64.1995.5.15.0097, Rel. João Batista Martins César, Décima Primeira Turma, julgado em 23/09/2021, DJe 05/10/2021.
- BRASIL. Tribunal Região do Trabalho da 4^a Região, Agravo de Petição nº 0021067-13.2014.5.04.0028, Rel. Lúcia Ehrenbrink, Seção Especializada em Execução, julgado em 23/04/2021, DJe 23/04/2021
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6^a Região, Agravo de Petição nº 0001481-05.2014.5.06.0102, Quarta Turma, Rel. Larry da Silva Oliveira Filho, julgado em 09/11/2023, DJe 12/11/2023.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1^a Região, Agravo de Petição nº 0219300-31.2000.5.01.0027, Segunda Turma, Rel. Cláudia Maria Samy Pereira da Silva, julgado em 03/04/2023, DJe 28/04/2023.
- COUTO E SILVA, Clóvis. **A obrigação como processo**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Teoria Geral das Obrigações (2º Volume)**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1989.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 111.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de direito privado** (Parte Especial). Tomo XXIII. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1983.

PEREIRA, Caio Mário. **Instituições de Direito Civil:** teoria geral das obrigações. 33. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1978, p. 66 - 67.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Curso de direito do trabalho:** contratos de trabalho. São Paulo: LTr, 1992, p. 139.

SACRAMONE, Marcelo. **Comentários à Lei de Recuperação de Empresas e Falência.** 4. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délvio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho.** 13. ed. São Paulo: LTr, 1992.

2

O DILEMA DOS LIMITES DA IRRENUNCIABILIDADE E AS CONCILIAÇÕES DE AMPLOS LIMITES NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Ana Maria Aparecida de Freitas

Juíza Titular TRT6, Professora Universitária e de Pós-graduação UNIFAFIRE, Doutoranda da Universidad Buenos Aires, Mestra em Direito Processual-UNICAP-PE, Membra da Diretoria da Academia Pernambucana de Direito do Trabalho 2025/2027, Gestora Regional Programa Trabalho Seguro no TRT6 2015/2017, 2019/2021, 2021/2023.

Resumo

O presente estudo parte de uma inquietação decorrente do dia a dia na magistratura trabalhista, em especial após a implementação da jurisdição voluntária de homologação de acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho, que é uma novidade advinda da reforma trabalhista. A raiz do problema surge em razão do alto índice de conciliações que implica na renúncia de direitos dos trabalhadores em ações judiciais ou em Homologações de Acordos Extrajudiciais - HTE, isto porque os valores ofertados são, na grande maioria das vezes, muito baixos, ficando muito aquém daquilo que seria devido. Demais disso, será objeto de reflexão crítica o fato de os empregadores desejarem conferir às homologações amplos efeitos, pretendendo quitação ampla, geral e irrestrita do contrato de trabalho, e isto sem a devida discriminação das parcelas que serão quitadas no acordo, algo que não encontra guarida na CLT. Todavia, em

recente Resolução emitida pelo CNJ (Resolução 586, 30.09.24), a determinação é que a quitação em HTE seja ampla, nos acordos em que o valor conciliado seja superior a 40 salários-mínimos, nestes seis primeiros meses, com algumas exceções ali mencionadas, o que pode representar séria violação aos limites da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, sob o manto da coisa julgada, e, consequentemente implicando violação à ODS 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico e ODS 16 - Paz, Justiça e Instituições Eficazes da Agenda 2030 da ONU.

Palavras-chave: contrato de trabalho; irrenunciabilidade; quitação ampla e geral; conciliação; HTE

Introdução

A Agenda 2030 da ONU conclama todos os povos para a busca de uma sociedade mais justa e igualitária, por intermédio dos objetivos de desenvolvimento sustentáveis para os anos vindouros, destacando-se a ODS8 – trabalho decente e crescimento econômico e a ODS 16 – paz, justiça e instituições eficazes, diretrizes principais que serão analisadas como ponto de partida para compreensão do tema que ora se propõe desenvolver.

O binômio trabalho decente e crescimento econômico, para além de ser uma conjunção indissociável, sendo o primeiro, consequência necessária do segundo e vice-versa, pressupõe a necessária existência de um arcabouço de princípios e normas de proteção ao trabalhador e à trabalhadora hipossuficientes, cujo objetivo principal é propiciar um equilíbrio entre capital x trabalho, em vista da assimetria de poder econômico presente nas relações laborais, em especial quando diante de um contrato de trabalho da modalidade de emprego.

Dentre os princípios protetivos da relação de emprego destaca-se o princípio da irrenunciabilidade, segundo o qual essa necessária proteção social levaria a que os direitos trabalhistas sejam, *a priori*, irrenunciáveis ou indelegáveis, princípio que encontra guarida na doutrina, jurisprudência pátria e normativa, com amparo constitucional em vários dispositivos.

Com efeito, a Carta Magna, em especial no seu art. 7º apresenta o que é possível chamar de “núcleo duro” dos direitos trabalhistas, nos seus inúmeros incisos que tratam, nomeadamente, sobre o direito de férias, 13º salário, fundo de garantia, horas extras, a hora noturna melhor remunerada do que a hora normal, sem prejuízo de outras estatuições que possam advir. Destacam-se, também, os artigos 9º e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a previsão de serem “nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar” os direitos assegurados à classe trabalhadora, e de serem consideradas lícitas as alterações contratuais, mas, desde que por mútuo consentimento e que não resultem prejuízos ao empregado, direta ou indiretamente, sob pena de nulidade da cláusula infringente.

Todavia, há múltiplas situações em que os trabalhadores e trabalhadoras veem seus direitos laboralistas vilipendiados e buscam abrigo no Poder Judiciário Trabalhista, a fim de que, a partir do Estado-juiz, sejam restabelecidas as condições legais.

A Justiça do Trabalho, que apenas a partir da Constituição de 1946 (BRASIL, Constituição de 1946, art. 94) passou a integrar o Poder Judiciário brasileiro, tem papel fundamental no equilíbrio social entre a classe trabalhadora e a classe econômica, sendo um dos seus pilares fundamentais, desde sempre, a pacificação social, enquanto instituição eficaz, com previsão na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, CLT) de dispositivos que impulsionam à tentativa de conciliação ao menos em dois momentos específicos, ou seja, na abertura da sessão de

audiência (art. 846 da CLT) e ao final da instrução, após as razões finais (art. 850 da CLT).

E essa é uma característica intrínseca da Justiça do Trabalho, desde a sua formação paritária, nos idos tempos do então Presidente Getúlio Vargas, quando ainda era composta de representantes de empregados e de empregadores, cujo papel primordial era o de apaziguar os litigantes, em busca de uma solução pacífica para o conflito.

Todavia, há a necessidade de que este ramo especializado do Poder Judiciário assuma algumas cautelas, posto que esse perfil conciliador e pacificador possa contribuir com a renúncia de direitos irrenunciáveis da classe trabalhadora, em especial a partir de algumas novidades trazidas com a denominada reforma trabalhista, implementada, principalmente, com a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, Lei nº 13.467/17), que alterou vários dispositivos celetistas, em especial com a modalidade de jurisdição voluntária – antes inexistente – de homologação de acordo extrajudicial.

Enquanto este estudo estava sendo escrito, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução nº 586, de 30 de setembro de 2024 (CNJ, 2024), dispondo sobre métodos consensuais de solução de disputas na Justiça do Trabalho, com previsão de os acordos extrajudiciais terem efeito de “quitação ampla, geral e irrevogável”, trazendo grande inquietude para o mundo jurídico trabalhista.

O presente estudo tem por objetivo trazer luzes sobre essa questão específica, a fim de que a característica conciliatória da Justiça do Trabalho permaneça como propiciadora da pacificação social e como motor propulsor da sua eficácia enquanto instituição jurídica que garante a integridade do direito, mas sem servir de instrumento da renúncia de direitos de trabalhadores e trabalhadoras que buscam o amparo estatal como último ou único meio de satisfação dos direitos resultantes da força do seu trabalho.

Trabalho decente e os princípios da proteção e da irrenunciabilidade

Segundo a compreensão esposada por Américo Pla Rodriguez (RODRIGUEZ, 2015, p. 145/164), o princípio da indisponibilidade ou da irrenunciabilidade possui amparo no caráter imperativo das normas trabalhistas e o caráter de ordem pública que as mesmas se revestem, de forma a levar à limitação da autonomia da vontade do trabalhador na relação de emprego, existindo presunção de vício de consentimento nas situações em que este chega a abrir mão de parcelas salariais consideradas irrenunciáveis.

Nessa mesma linha de raciocínio, Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2010, p. 186) comprehende que, em razão da imperatividade das normas trabalhistas, há “inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”. Para esse autor, na realidade, haveria o princípio da indisponibilidade dos direitos, com espectro de abrangência muito maior, posto que, sendo a renúncia ato unilateral, o princípio da indisponibilidade atingiria atos bilaterais de disposição de direitos. Assim, para a “ordem justrabalhista não serão válidas quer a renúncia, quer a transação que importe objetivamente em prejuízo ao trabalhador.” (DELGADO, 2010, p. 186).

Outros autores, como o exemplo Carlos Henrique Bezerra Leite (LEITE, 2023, p. 85), ao tratarem sobre o princípio da irrenunciabilidade, além de equipará-lo ao da indisponibilidade, ainda distinguem a renúncia do instituto da transação, pois a primeira diria respeito a direitos já reconhecidos, não sendo possível ao trabalhador abrir mão de tais direitos, ao passo que, quando há a transação, esta presumiria a “controvérsia, a dúvida, a incerteza do direito”, e, nessa situação, cada uma das partes – empregado e empregador – abriria mão “de algo que supõe lhe pertencer”.

Justiça do Trabalho como instrumento de pacificação: dados estatísticos do Relatório Geral do Tribunal Superior do Trabalho - 2023

O Relatório Geral da Justiça do Trabalho (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2023) relativo ao ano de 2023 revela que os 24 Tribunais Regionais do Trabalho – TRT possuem instaladas 1.587 Varas do Trabalho, com 3.955 cargos de magistradas e magistrados, dentre os quais 27 são relativos aos ministros do Tribunal Superior do Trabalho - TST, com 43.439 cargos efetivos, sendo 17.154 analistas judiciais, 26.051 técnicos judiciais e 234 auxiliares judiciais.

Esse *staff* gigantesco de magistradas, magistrados, servidoras e servidores é responsável pelo saldo remanescente de 2022 de 1.875.390 processos que, somados com 3.519.429 processos no curso de 2023, um incremento de 11,3% dos processos recebidos no ano anterior, resultou em 5.394.819 processos a solucionar, sendo 1.045 processos para cada juiz solucionar, 3.118 processos para cada desembargador solucionar e 33.236 processos para cada ministro do TST.

Em 2023, houve conciliação em 43,9% dos processos na fase de conhecimento, o menor percentual nos últimos dez anos. Aos Centros Judiciais de Solução de Conflitos e Cidadania – CEJUSCs de 1º grau foram remetidos 251.983 processos e 42.347 processos para os CEJUSCs de 2º grau.

Ao final de 2023, tinham sido julgados 3.539.091 processos, 11,5% a mais do que em 2022, que, somados com os processos conciliados, resultaram no saldo remanescente para 2024 de 1.783.080 ações judiciais.

Nesse volume de ações judiciais, em 2023 foram pagos aos reclamantes mais de 41 bilhões de reais, dos quais 41,5% decorrentes de conciliações (R\$17.143.682.053,57), 44% decorrentes de execução do

julgado (R\$18.210.215.776,25) e 14,5% de pagamentos espontâneos (R\$5.997.698.223,68) (BRASIL, Relatório Geral, tabela p. 27). A Justiça do Trabalho arrecadou para a União o montante de quase 6 bilhões de reais, sendo 74,1% correspondente à contribuição previdenciária, 17% de imposto de renda e 9% de custas processuais e emolumentos (BRASIL, Relatório Geral 2023, p. 7).

Ora, não se deve perder de vista que 41 bilhões de reais que ingressaram na economia brasileira no ano de 2023 é um valor bastante significativo e capaz de girar a economia em toda extensão territorial dos 24 TRT. De igual sorte, a arrecadação bilionária de contribuição previdenciária, imposto de renda, custas processuais e emolumentos, no total de R\$5.828.231.083,86 também representou uma soma de recursos muito importante para os cofres públicos.

No *ranking* de conciliações, é importante destacar que houve conciliação em 761.245 processos, o que corresponde a uma média nacional de 43,9% do total dos litígios. Destacam-se na atividade conciliatória os TRT de São Paulo, com 167.727 processos; Campinas, com 101.794 processos; e Minas Gerais, com 65.243 processos. Considerando os Tribunais de médio porte, destacam-se o TRT do Paraná, com 49.028 processos conciliados; de Pernambuco, com 36.287 processos. Este último TRT apresentou uma média de 50,6% dos processos conciliados, quinto colocado no *ranking* dos 24 TRTs (BRASIL, Relatório Geral 2023, p. 32); destaca-se, ainda, o TRT de Santa Catarina, com 34.214 processos. Por fim, relativamente aos Tribunais de pequeno porte, destacam-se o TRT de Mato Grosso, com 12.689 processos conciliados; o de Mato Grosso do Sul, com 11.118 processos; o de Amazonas e Roraima (11ª Região), com 10.626 processos (BRASIL, Relatório Geral 2023, p. 61).

No Relatório sobre Litigiosidade Trabalhista, pesquisa recomendada pelo Conselho Nacional de Justiça, destaca-se a grande preocupação com os acordos judiciais de “quitação das parcelas de extinção contratual com eficácia liberatória ampla, fora dos limites da controvérsia

e sem salvaguardar direitos indisponíveis.” (ANTUNES (org), 2024, p. 17). No âmbito desta pesquisa, chegou-se nos anos de 2020 a 2023, em média apenas 10,75% das ações trabalhistas foram julgadas totalmente improcedentes (p. 39), o que significa dizer que, efetivamente, há excesso de litigiosidade, mas em razão de os empregadores deixarem de pagar, no curso do contrato de trabalho ou na sua extinção, direitos básicos trabalhistas, sendo os assuntos mais demandados em 2023 (casos novos por assunto): multa de 40% do FGTS (729.650), multa do art. 477 da CLT (677.404), adicional de insalubridade (629.392), verbas rescisórias (607.303), horas extras (575.903) (p. 63).

Em 2023, da totalidade dos processos em tramitação, houve 38% de conciliações, 7% dos processos foram julgados totalmente procedentes, em 30% dos processos foi reconhecida a procedência parcial, 12% dos processos foram julgados totalmente improcedentes, e, por fim, em 14% dos processos houve desistência, arquivamento ou extinção (ANTUNES (org), 2024, p. 116).

Em que pese o índice conciliatório estar um pouco mais baixo do que nos anos antecedentes, não é difícil concluir que a conciliação está gravada no DNA da Justiça do Trabalho, de forma que merece uma atenção especial, já que os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, como já visto.

Políticas públicas de pacificação social por meio das conciliações trabalhistas

Conforme já frisado no tópico antecedente, a Justiça do Trabalho é uma instituição jurídica eminentemente conciliatória e isso por razões evidentes, pois, em se tratando o crédito trabalhista de um crédito de natureza alimentar é imprescindível que este ramo do Poder Judiciário especializado tenha os seus pilares de atuação fincados em uma justiça ágil, célere, pouco burocratizada, acessível, de baixo custo para os juris-

dicionados, e, principalmente, que busque entregar, o mais prontamente possível, a tutela jurisdicional.

Para que se dê vazão a isso, da mesma forma que ocorre com o direito material do trabalho, também há no direito processual a observância ao princípio da proteção, segundo o qual a desigualdade real existente na relação jurídica entre empregado e empregador busca ser compensada no processo do trabalho, que foi concebido exatamente para realizar o direito (JORGE NETO, CAVALCANTE, 2012; SCHIAVI, 2022; LEITE, 2023).

A par desse importante princípio protetor, dá-se grande destaque, também, ao princípio da indisponibilidade, reflexo do princípio de igual ordem do direito material, e que é justificável em razão das peculiaridades específicas deste ramo processual especializado e a considerável gama de normas de ordem pública do direito material estruturadas com fundamento no interesse social que transcende a vontade dos sujeitos do processo no seu cumprimento. Este estado de coisas acaba por influenciar, forçosamente, a própria gênese da prestação jurisdicional.

Em linha paralela aos princípios da proteção e da irrenunciabilidade dos direitos, o princípio da conciliação esteve positivado nas Constituições da República de 1946, 1967/1969 e na redação original do art. 114 da Constituição de 1988. Com a Emenda Constitucional nº 45, de 31 de dezembro de 2004, é suprimida a expressão “conciliar e julgar” pela expressão “processar e julgar”, mas sem que isso houvesse alterado esse poder-dever da Justiça do Trabalho de sempre estar disposta a pacificar os litígios por meio da conciliação.

Tanto é verdadeira essa assertiva, que o art. 764 e respectivos parágrafos e o art. 831 da Consolidação das Leis do Trabalho tratam, especificamente, sobre essa questão.

O alcance das conciliações trabalhistas e os seus efeitos no contrato de trabalho

É cediço que o termo de conciliação lavrado na Justiça do Trabalho corresponde à sentença irrecorrível, a exceção das contribuições previdenciárias (art. 831 da CLT), o que significa dizer que a sentença faz coisa julgada material, somente passível de revogação por meio de ação rescisória e dentro dos estreitos limites previstos no art. 966 do Código de Processo Civil - CPC, subsidiariamente aplicado ao processo trabalhista (art. 769 da CLT).

Por essa razão, cabe ao magistrado uma maior atenção no momento de analisar uma proposta conciliatória, posto que, se por um lado a conciliação levará à paz social (ao menos é isso que se almeja), por outro lado, poderá contribuir com a prática de renúncia a direitos irrenunciáveis.

Para além dessa questão, um problema que é sempre recorrente nas audiências conciliatórias é a inclusão de cláusula negocial de quitação do contrato de trabalho, o que não encontra guarida na lei.

Explica-se melhor.

É usual que, tanto em ações judiciais que tramitam sob o rito ordinário ou sumaríssimo, antes ou depois de proferida a sentença, ou, ainda, em processos de jurisdição voluntária que envolvem as homologações de acordos extrajudiciais (art. 855-B *usc* art. 855-E da CLT), novidade implementada com a reforma trabalhista de 2017, haja uma cláusula de “quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho”, sem que as partes ou interessados digam, afinal de contas, o que seria “quitado” do contrato de trabalho.

Em que pese, muitas vezes, ser justo o receio do empregador de, após a conciliação entre as partes, outras ações trabalhistas possam ser

opostas pelo mesmo trabalhador, essa pretensão – quitação ampla, geral e irrestrita do contrato de trabalho - não encontra guarida no texto da lei.

E, efetivamente, não há na CLT a previsão de os termos de conciliação poderem ter abrangência de tal ordem que cheguem à quitação ampla, geral e irrestrita. E, observe-se que as alterações promovidas com a denominada reforma trabalhista de 2017 foram extremamente desfavoráveis aos trabalhadores, de uma forma geral, não apenas sob o aspecto de direito material, mas, também, sob o aspecto processual. Mesmo assim, não houve nenhum dispositivo legal que chegasse a tal ponto.

Na verdade, o que se tem disposto na CLT é somente a hipótese de adesão do trabalhador ao plano de demissão voluntária ou incentivada, conforme os termos do art. 477-B da CLT, cuja redação possui o seguinte teor:

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

É dizer: nas situações em que o empregador lançar para seus empregados um plano de demissão voluntária ou incentivada, em que, normalmente, há previsão de pagamento de valores significativos para fomentar a adesão, a dispensa individual, plúrima ou coletiva, com previsão em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho enseja a quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, exceto se houver disposição em contrário estipulada entre as partes.

Nos tempos das Comissões Mistas de Conciliação previstas na Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, o art. 625-E da CLT foi incluído com a seguinte dicção:

Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes. Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Havia, portanto, a previsão legal de a conciliação firmada nas Comissões de Conciliação Prévia possuir eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas. Contudo, o Supremo Tribunal Federal, ao analisar as Ações Diretas de Inconstitucionalidade 2.139, 2.160, 2.237, compreendeu ser inconstitucional o art. 625-D da CLT, por infringência do art. 5º, inciso XXXV da Constituição Federal, na medida em que não poderia ser obstado o direito subjetivo constitucional de acesso à justiça.

Nessa linha de pensamento, não há no ordenamento positivado atual dispositivo que imponha a possibilidade de o termo de conciliação entre as partes prever a “quitação geral do contrato de trabalho”, até mesmo em razão de essa expressão – quitação do contrato de trabalho -, conforme é possível observar, não especificar qual o alcance e parcelas a serem quitadas. Em se tratando o contrato de trabalho da modalidade de emprego um contrato de múltiplas obrigações e direitos, tanto por parte do empregador, como por parte do empregado, não é possível atribuir a amplitude pretendida ao Poder Judiciário pelos empregadores, e, inclusive como meio de pressão para que o Judiciário assim declare.

Há, efetivamente, empregadores que apenas conciliam caso haja cláusula específica de “quitação ampla, geral e irrestrita do extinto contrato de trabalho”, mas sem especificar o que o trabalhador estaria “quitan-

do” com o valor recebido. Por outro lado, é óbvio que os trabalhadores ou as trabalhadoras que deixaram de receber seus haveres trabalhistas no curso do contrato de trabalho, quando diante da possibilidade de recebimento de um valor em pecúnia, muitas vezes sem precisar percorrer todo procedimento processual da ação trabalhista, em suas fases de conhecimento/liquidação e execução, aceita qualquer espécie de cláusula, e é exatamente esse o ponto crucial que se pretende chamar a atenção com este raciocínio.

Todavia, nas hipóteses em que haja essa quitação plena do contrato de trabalho, em sede de ação rescisória – único meio processual hábil para desconstituir a sentença de homologação do acordo, que é decisão irrecorrível – o Tribunal Superior do Trabalho - TST já firmou entendimento que se encontra espelhado na súmula 259 de sua jurisprudência, segundo o qual “*Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.*”

Na mesma medida, a Orientação Jurisprudencial nº 132 da Sessão de Dissídios Individuais 2 do TST pacifica a questão relativa à coisa julgada material advinda do termo conciliatório, inclusive para as hipóteses de quitação ampla, plena e sem ressalvas:

OJ-SDI2-132 AÇÃO RESCISÓRIA. ACORDO HOMOLOGADO. ALCANCE. OFENSA À COISA JULGADA (DJ 04.05.2004)

Acordo celebrado - homologado judicialmente - em que o empregado dá plena e ampla quitação, sem qualquer ressalva, alcança não só o objeto da inicial, como também todas as demais parcelas referentes ao extinto contrato de trabalho, violando a coisa julgada, a propositura de nova reclamação trabalhista.

E essa questão agora tratada em detalhe é extremamente sensível para a concretização da Justiça Social, pois, conforme visto em tópicos

antecedentes, os principais assuntos tratados nas ações judiciais trabalhistas dizem respeito a verbas rescisórias ou jornada de trabalho, sendo que apenas uma parcela muito pequena – 12% do volume das ações judiciais – é julgada totalmente improcedente.

Essa constatação numérica é fator mais do que suficiente para causar preocupação, pois, a realidade vem demonstrando que existe uma prática empresarial, muitas vezes deliberada, de não honrar os compromissos contratuais assumidos com seus empregados e empregadas, deixando para solucionar as demandas na Justiça do Trabalho, utilizando eventualmente em seu benefício a cláusula de quitação total e irrestrita no âmbito da conciliação.

É assim que se vão engrossando as fileiras dos maiores litigantes que são chamados ao Judiciário para adimplir verbas que decorrem do contrato de trabalho ou da sua cessação. Somente a título ilustrativo, considerando os casos pendentes em 31 de janeiro de 2024, os vinte maiores litigantes na Justiça do Trabalho eram, em ordem decrescente, os seguintes: Banco Bradesco S.A., Caixa Econômica Federal, Banco Santander (Brasil) S.A., Itaú Unibanco S.A., Banco do Brasil S.A., Fundação Petrobrás de Seguridade Social, Banco do Estado do Rio Grande do Sul S.A., Banco Safra S.A., Fundação dos Economiários Federais, Notre Dame Intermédica Saúde S.A., Caixa de Previdência dos Funcs do Banc, Banco do Nordeste do Brasil S.A., Bradesco Vida e Previdência S.A., Banco Itaucard S.A., Banco Original S.A. e Spsyn Participações Ltda. (ANTUNES (org), 2024, p. 68, gráfico 17).

Portanto, a preocupação é real e, neste cenário, deve impor uma série reflexão dos principais atores do mundo jurídico: Poder Judiciário Trabalhista e Ordem dos Advogados do Brasil.

Resolução nº 586 do CNJ – um olhar míope para a justiça social

Em 29 de novembro de 2010, por intermédio da Resolução 125, o Conselho Nacional de Justiça – CNJ (CNJ, Res. 125/2010) instituiu a Política Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário, e, em 30 de setembro de 2016, a Justiça do Trabalho, por intermédio da Resolução CSJT nº 174 (CSJT, Res. 174/2016), instituiu sua Política Judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário trabalhista e a Resolução CSJT nº 377, de 22 de março de 2024 (CSJT, Res. 377/2024) dispôs sobre a regulamentação das mediações pré-processuais individuais e coletivas no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

Com fundamento nessas resoluções e, bem assim, na Lei nº 13.467/2017, o CNJ afirma haver obtido “sugestões ... de representantes da Justiça do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, da academia, de centrais sindicais e de diversos setores empresariais” e resolveu dispor que os acordos extrajudiciais homologados pela Justiça do Trabalho tenham “efeito de quitação ampla, geral e irrevogável” (CNJ, Resol nº 586/2024).

Segundo o CNJ, o valor médio dos acordos homologados pelos Cejuscs-JT, no ano de 2023, “foi pouco superior a 40 salários-mínimos”, de acordo com os dados que colheu, e, em razão disso, estabeleceu que os acordos extrajudiciais homologados devem ter quitação ampla, geral e irrevogável (art. 1º), sendo vedada a homologação apenas parcial dos acordos (art. 3º, § 3º), nas seguintes condições:

- I – previsão expressa do efeito de quitação ampla, geral e irrevogável no acordo homologado;
- II – assistência das partes por advogado(s) devidamente constituído(s) ou sindicato, vedada a constituição de advogado comum;

III – assistência pelos pais, curadores ou tutores legais, em se tratando de trabalhador(a) menor de 16 anos ou incapaz; e

IV – a inocorrência de quaisquer dos vícios de vontade ou defeitos dos negócios jurídicos de que cuidam os arts. 138 a 184 do Código Civil, que não poderão ser presumidos ante a mera hipossuficiência do trabalhador.

Excepciona, somente, parcelas que digam respeito a:

I – pretensões relacionadas a sequelas acidentárias ou doenças ocupacionais que sejam ignoradas ou que não estejam referidas especificamente no ajuste entre as partes ao tempo da celebração do negócio jurídico;

II – pretensões relacionadas a fatos e/ou direitos em relação aos quais os titulares não tinham condições de conhecimento ao tempo da celebração do negócio jurídico;

III – pretensões de partes não representadas ou substituídas no acordo; e

IV – títulos e valores expressos e especificadamente ressalvados.

Ora, para além de inexistir previsão legal, conforme já exposto em tópico supra, olvida-se o CNJ que a realidade brasileira tem demonstrado a grande diferença entre as cinco regiões, em especial as regiões norte e nordeste, em que os acordos extrajudiciais mal pagam as parcelas rescisórias do contrato de trabalho, e, invariavelmente, ainda buscam quitar o fundo de garantia e sua multa que não foram depositados no curso do contrato de trabalho.

A bem da verdade, esse olhar distorcido espelhado nessa Resolução, ao invés de diminuir a litigiosidade e o volume de ações judiciais que tramitam perante a Justiça do Trabalho certamente tornará este ramo do Poder Judiciário caminho certo para as rescisões contratuais, por inúmeras razões: quer em razão de ser muito mais barato pagar os tra-

lhadores na Justiça do Trabalho, posto que qualquer valor pago levará à quitação ampla das parcelas; quer em razão de poder não recolher os tributos devidos, como a contribuição previdenciária do curso do contrato de trabalho (súmula vinculante 53) ou mesmo das parcelas pagas no acordo, em razão de discriminação de parcelas de natureza indenizatória (súmula 67 da AGU).

Some-se a isso que é comum a falta de recolhimento do fundo de garantia no curso do contrato de trabalho, e, nesses acordos extrajudiciais, evidentemente há a quitação dessa parcela, o que impacta sobremaneira nos recursos destinados para construção de moradias populares no âmbito do programa minha casa, minha vida, saneamento básico, infraestrutura e crédito a microempresários, nos termos da Lei nº 8.036/90. Ademais, o custo das ações judiciais é insignificante e representa, unicamente, o percentual de 2% sobre o valor da conciliação (art. 789 da CLT).

E há um grande equívoco na referida Resolução ao afirmar que a média geral de Homologações de Acordos Extrajudiciais - HTE é de 40 salários-mínimos. Primeiramente, cumpre esclarecer que os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT recebem apenas parte das ações judiciais que tramitam nas Varas do Trabalho para as conciliações, dentre elas, evidentemente, muitas HTE, mas, também, ações judiciais de rito ordinário ou sumaríssimo em tramitação na fase inicial ou de execução e reclamações pré-processuais.

Segundo dados estratificados da Vice-presidência do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, no ano de 2023, em todos os 24 Tribunais Regionais do Trabalho, das 339.687 audiências realizadas, foram homologadas 122.148 conciliações, em uma média global de 36%, e os valores conciliados ascenderam ao montante de R\$5.690.104.482,96 (VPTST/CSJT, 2023). Contudo, quando são observados os TRTs de porte intermediário, com destaque para o TRT6, das 30.102 audiências realizadas, houve acordo em 14.573 ações trabalhistas, o que se traduz num índice de conciliação de 48,4%, sen-

do certo que os valores de conciliação associados alcançam a cifra de R\$268.781.482,73, o que corresponde a uma média de R\$18.443,80 por ação judicial, muito aquém dos 40 salários-mínimos mencionados na Resolução pré-citada. Diga-se de passagem, o alto índice de conciliação não alcança apenas a HTE, mas é um fenômeno também bastante disseminado em ações judiciais, inclusive em fase de execução, em que não há mais dúvidas sobre os valores dos créditos devidos.

Em que pese a Resolução nº 586/2024 – CNJ almeje saber o impacto dessa Resolução no volume de ações judiciais e contenha previsão expressa de “as normas da presente Resolução, nos primeiros 6 (seis) meses de vigência, só se aplicam aos acordos superiores ao valor total equivalente a 40 (quarenta) salários-mínimos na data da sua celebração” (art. 4º), é evidente que a pressão empresarial, que já era muito grande, passará a ser enorme para as quitações amplas e irrestritas dos contratos de trabalho para HTE e outras ações judiciais de quaisquer valores. E, ao que tudo indica, por ser muito mais barato para o empresariado acertar suas contas com seus empregados na Justiça do Trabalho, dificilmente haverá diminuição das ações judiciais ou da litigiosidade.

Alegações de vícios de consentimento nas conciliações de “quitação do contrato de trabalho”

Com a finalidade única de ilustrar o que se tratou no tópico antecedente, em uma busca realizada no sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região das ações rescisórias e dos recursos ordinários apresentados durante os anos de 2022, 2023 e relativamente aos primeiros meses de 2024, com vista à desconstituição dos termos de conciliação com quitação ampla do contrato de trabalho ou a inexistência da coisa julgada, foram destacadas, por amostragem, 19 ações judiciais (dentre ações rescisórias ajuizadas no Regional e recursos ordinários opostos pelos trabalhadores que tiveram reconhecimento em primeira instância julgadora de coisa julgada advinda de homologações judiciais de concilia-

ções trabalhistas ocorridas em outras ações judiciais, com quitação ampla e irrestrita do contrato de trabalho).

A seguir, demonstra-se em uma planilha a análise dessas ações judiciais.

Tabela das ações judiciais analisadas no TRT6:

AÇÃO	RECURSO/AÇÃO RESCISÓRIA	ALEGAÇÃO PARTE	RESULTADO
0000011-04.2024.5.06.0161	RECURSO ORDINÁRIO – 1ª TURMA	HTE ANTERIOR HOMOLOGADO NO CEJUSC, COM QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	IMPROVIDO – COISA JULGADA – INADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA - A DESCONSTITUIÇÃO SOMENTE POR AÇÃO RESCISÓRIA
0000014-88.2023.5.06.0000	AÇÃO RESCISÓRIA	HTE. VÍCIO DE CONSENTIMENTO E SIMULAÇÃO/COLUSÃO	IMPROCEDENTE – NÃO PROVOU VÍCIO CONSENTIMENTO
0000058-73.2024.5.06.0000 (AR)	AÇÃO RESCISÓRIA	HTE ANTERIOR. VÍCIO DE CONSENTIMENTO. RECLAMANTE ANALFABETO COM ASSINATURA DE DOCUMENTOS EM BRANCO. NÃO CONHECIA ADVOGADO DA HTE	IMPROCEDENTE – NÃO PROVOU VÍCIO CONSENTIMENTO
0000166-83.2023.5.06.0147	RECURSO ORDINÁRIO – 4ª TURMA	ACORDO EXTRAJUDICIAL TERIA ALCANCE SOMENTE SOBRE AS VERBAS RESCISÓRIAS	IMPROVIDO. SOMENTE POR AÇÃO RESCISÓRIA A DESCONSTITUIÇÃO DA COISA JULGADA. HOUVE QUITAÇÃO COM RENÚNCIA DE EVENTUAIS AÇÕES QUE TENHAM, DIRETA OU INDIRETAMENTE, VINCULAÇÃO AO PERÍODO TRABALHADO

0000172-12.2024.5.06.0000	AÇÃO RESCISÓRIA – 2ª SEÇÃO ESPECIALIZADA	A EMPRESA RÉ TEM POR PRÁTICA REALIZAR ACORDOS EXTRAJUDICIAIS MEDIANTE PRESÃO E FRAUDE, COAGINDO TRABALHADORES E BURLANDO A COMPETÊNCIA MATERIAL	IMPROCEDENTE. FRAUDE NÃO COMPROVADA EM HTE
0000200-77.2024.5.06.0000	AÇÃO RESCISÓRIA – 2ª SEÇÃO ESPECIALIZADA	A EMPRESA RÉ TEM POR PRÁTICA REALIZAR ACORDOS EXTRAJUDICIAIS MEDIANTE PRESÃO E FRAUDE, COAGINDO TRABALHADORES E BURLANDO A COMPETÊNCIA MATERIAL COM MESMO ADVOGADO REPRESENTANDO OS TRABALHADORES	IMPROCEDENTE. FRAUDE NÃO COMPROVADA EM HTE
0000277-86.2024.5.06.0000	AÇÃO RESCISÓRIA – 2ª SEÇÃO ESPECIALIZADA	TRABALHADOR SOUBE DE HTE HOMOLOGADO SOMENTE QUANDO CONTRATOU ADVOGADO. ALEGACÃO DE JAMAIS TER CONTRATADO ADVOGADA PARA PROPOSITURA DE HTE. VIOLAÇÃO ART. 855-B CLT – ADVOGADA CONTRATADA PELA PRÓPRIA EMPRESA	PROCEDENTE. ADVOGADA SEM PODERES PARA ATUAR EM NOME DO TRABALHADOR.
0000375-02.2024.5.06.0411	RECURSO ORDINÁRIO – 2ª TURMA	ACORDO DE QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NÃO IMPDE PROPOSITURA DE AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO	IMPROVIDO. HTE COM FORÇA DE COISA JULGADA – PLENA QUITAÇÃO E EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. MEIO INADEQUADO PARA RESCINDIR HOMOLOGAÇÃO EM HTE
0000418-08.2024.5.06.0000	AÇÃO RESCISÓRIA – 2ª SEÇÃO ESPECIALIZADA	VÍCIO DE CONSENTIMENTO	IMPROCEDENTE. VÍCIO DE CONSENTIMENTO NÃO PROVADO. INEXISTÊNCIA DO ALEGADO DOLO/COAÇÃO.

0000474-73.2022.5.06.0012	RECURSO ORDINÁRIO – 4ª TURMA	RECURSO EMPRESA. HTE ANTERIOR QUE HOMOLOGOU ACORDO COM QUITAÇÃO PLENA E GERAL	RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO SOMENTE PARA RECONHECER A EFICÁCIA LIBERATÓRIA GERAL E QUITAÇÃO DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO NA HTE, MAS EXTINGUIR AS PARCELAS DA RT SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO.
0000668-61.2022.5.06.0016	RECURSO ORDINÁRIO – 1ª TURMA	INVÁLIDA A CLÁUSULA QUE OUTORGA QUITAÇÃO GERAL, AMPLA E IRRESTRITA AO EXTINDO CONTRATO DE TRABALHO	IMPROVIDO. MEIO JUDICIAL INADEQUADO. AÇÃO RESCISÓRIA
0000671-64.2022.5.06.0000	AÇÃO RESCISÓRIA – 2ª SEÇÃO EM DISSÍDIO INDIVIDUAL	HTE. SIMULAÇÃO ENTRE OS DOIS ADVOGADOS E A EMPRESA. VÍCIO DE CONSENTIMENTO. HOMOLOGAÇÃO SEM A PRESENÇA DAS PARTES	IMPROCEDENTE. INEXISTÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO NÃO PROVADO (AUTOR E SUAS TESTEMUNHAS NÃO COMPARCECERAM NA AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO).
0000698-38.2023.5.06.0121	RECURSO ORDINÁRIO – 1ª TURMA	SIMULAÇÃO NA HTE. EMPREGADO REPRESENTADO POR ADVOGADA DA EMPRESA.	IMPROVIDO. DESCONSTITUIÇÃO DE COISA JULGADA SOMENTE POR AÇÃO RESCISÓRIA
0000736-84.2023.5.06.0142	RECURSO ORDINÁRIO – 3ª TURMA	INEXISTÊNCIA DE COISA JULGADA NO HTE, POIS NÃO HOUVE DISCRIMINAÇÃO DAS PARCELAS QUITADAS	IMPROVIDO. QUITAÇÃO GERAL CONTRATO DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE.
0000911-83.2023.5.06.0011	RECURSO ORDINÁRIO – 2ª TURMA	GARANTIA DA INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO.	IMPROVIDO. COISA JULGADA. INADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA
0001067-66.2023.5.06.0142	RECURSO ORDINÁRIO – 3ª TURMA	INVÁLIDA CLÁUSULA DE QUITAÇÃO GERAL POR AUSÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO DAS PARCELAS QUITADAS	IMPROVIDO. COISA JULGADA. INADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA

0001879-49.2023.5.06.0000	AÇÃO RESCISÓRIA	HTE SIMULADO E PRE-JUDICIAL AO TRABALHADOR. NÃO CONHECIA ADVOGADO QUE O REPRESENTOU. COLUSÃO ENTRE EMPRESA E ADVOGADO.	IMPROCEDENTE. INEXISTÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO
0001880-34.2023.5.06.0000	AÇÃO RESCISÓRIA	HTE. NUNCA TEVE CONTATO COM O ADVOGADO QUE O REPRESENTOU E NEM TOMOU CIÊNCIA. INEXISTÊNCIA DE CIÊNCIA DO ALCANCE E EFEITOS DO ACORDO EXTRAJUDICIAL. RENÚNCIA DE VERBAS IRRENUNCIÁVEIS	IMPROCEDENTE. INEXISTÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO DE COAÇÃO, DOLO, SIMULAÇÃO OU COLUSÃO. INEXISTÊNCIA DE EVIDÊNCIAS DE A ADVOGADA DO EMPREGADO TER SIDO CONTRATADA PELO EMPREGADOR
0001915-91.2023.5.06.0000	AÇÃO RESCISÓRIA	HTE. JAMAIS TEVE CONTATO COM OS ADVOGADOS QUE FIRMARAM A TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. INEXISTÊNCIA DE CIÊNCIA DE PROCESSO HTE. INEXISTÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO DETALHADA DAS PARCELAS QUITADAS. RENÚNCIA DE 68,25% DAS VERBAS RESCISÓRIAS.	IMPROCEDENTE. ACORDO FIRMADO LIVREMENTE E COM PARTICIPAÇÃO EFETIVA DO AUTOR NAS TRATATIVAS. INEXISTÊNCIA DE PROVA DE SIMULAÇÃO.

Tabela elaborada pela própria autora.

Das 19 ações judiciais objeto de análise perante o TRT6, 10 consistiram em ações rescisórias e 9 decorreram de recursos ordinários de reclamações trabalhistas em que o Juízo de primeiro grau reconheceu a existência de coisa julgada proveniente de termo de conciliação homologado.

As principais alegações apresentadas nas ações rescisórias disseram respeito a (i) vínculo de consentimento por dolo, simulação, fraude e coação (7); (ii) falha de representação, na medida em que o interessado

não contratou e nem conhecia o(a) advogado(a) que lhe deu assistência no ato da conciliação ou advogado contratado pela empresa para assistência a vários trabalhadores (6).

Com relação aos recursos ordinários opostos nas reclamações trabalhistas que tiveram o reconhecimento judicial de coisa julgada decorrente de termo de conciliação lavrado em outra ação judicial com as mesmas partes e com quitação do contrato de trabalho foram 7 recursos; em 1 deles houve arguição de que a quitação geral não alcançaria questões relacionadas a indenização por acidente de trabalho; em 1 outro, a alegação do trabalhador disse respeito ao alcance limitado somente às verbas rescisórias. Dos 9 recursos julgados, o Tribunal da 6ª Região compreendeu que houve inadequação da via eleita, posto que a coisa julgada desafiaria a ação rescisória, em 7 ações judiciais. Em 1 dos recursos, a recorrente foi a ex-empregadora e o recurso foi parcialmente provido para reconhecer a eficácia geral liberatória, a quitação do extinto contrato de trabalho na ação de homologação de acordo extrajudicial e a extinção de todos os pedidos constantes na reclamação trabalhista proposta anteriormente sem resolução do mérito, pois na primeira instância julgadora havia ocorrido a extinção de todos os pedidos com resolução do mérito.

Quanto ao resultado das 10 ações rescisórias analisadas, o TRT6 não reconheceu o vínculo de consentimento em 9 dessas ações judiciais, em vista da falta de provas, ônus processual dos trabalhadores. Em 1 das ações rescisórias houve reconhecimento do vínculo de consentimento, posto que a advogada que deu assistência jurídica ao trabalhador não possuía poderes outorgados por este na homologação de acordo extrajudicial (HTE).

Frise-se, aqui, que em nenhum momento o presente estudo objetiva analisar os aspectos jurídicos expostos nessas ações judiciais, a produção das provas apresentadas pelas partes e a divisão do ônus probatório, ou, muito menos a justiça ou injustiça das decisões judiciais.

Não. O objetivo não é esse.

Objetiva-se aqui, em um estudo preliminar e que necessita de aperfeiçoamento, trazer a lume essa questão de acesso à justiça, sob o viés do enaltecimento do trabalho decente e da construção de uma Justiça do Trabalho enquanto instituição eficaz e promotora da justiça e da pacificação social, sem olvidar dos pilares básicos da proteção e da indisponibilidade/irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

É bem verdade que, em épocas de grande crise econômica, o Poder Judiciário trabalhista depara-se com grande pressão social advinda do binômio trabalho x capital e sua vocação conciliatória pode levar ao desejo de pacificar as lides e os acordos extrajudiciais da forma como proposto entre os litigantes/interessados. Contudo, faz-se necessária a devida análise, caso a caso, a fim de que ao menos sejam relacionadas às verbas trabalhistas quitadas no termo de conciliação judicial e que se tenha a cautela de não quitar parcelas irrenunciáveis por valores irrisórios. Ademais, pelo que se analisou nas referidas ações judiciais, a principal arguição dos trabalhadores disse respeito a vício de consentimento por (i) falta de conhecimento da extensão dos efeitos da conciliação; (ii) em razão de sequer estar assistido por advogado que tivesse contratado; (iii) ausência de ciência do que estaria recebendo.

Considerações finais

A partir da exposição supra, algumas conclusões merecem ser evidenciadas:

a) A ideia de Trabalho Decente pode ser colocada em causa se os princípios processuais da proteção e da indisponibilidade/irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas não forem observados;

b) As conciliações trabalhistas com cláusula de quitação ampla, geral e irrestrita do contrato de trabalho, além de não terem previsão na CLT, podem configurar violação dos princípios suprarreferidos, quer em razão do baixo valor ofertado, quer em face de não ser possível saber o que está a ser quitado do contrato havido na circunstância de as parcelas não serem discriminadas;

c) A cautela na homologação de acordos deve imperar, sob pena de a Justiça do Trabalho deixar de ser considerada uma agente promotora de justiça social e uma instituição eficaz, tornando-se simplesmente um mero instrumento para solucionar a falta de pagamento dos direitos trabalhistas, pelo preço mais barato e sob o manto da coisa julgada;

d) A Resolução nº 586/2024 do CNJ revela um olhar míope da Justiça do Trabalho, que, sob o argumento de almejar diminuir a litigiosidade, poder resultar em efeito oposto, com sinalização aos empregadores de ser mais prudente não pagar os haveres trabalhistas, rescisórios e do fundo de garantia diretamente aos trabalhadores, para que a quitação dessas parcelas seja dada pelo Poder Judiciário Laboral e com efeitos de coisa julgada material.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça, **Resolução nº 125, 29.11.2010**, disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>, acesso em 04.10.24.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça, **Resolução nº 586, 30.09.2024**, disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/10/resolucao-cnj-n-586-2024.pdf>, acesso em 04.10.24.

BRASIL, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, **Resolução nº 174, 30.09.2016**, disponível em https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023, acesso em 04.10.24.

BRASIL, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, **Resolução nº 377, 22.03.2024**, disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/231210>, acesso em 04.10.24.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm, acesso em 29.09.24.

BRASIL, **Consolidação de Dados Estatísticos dos CEJUSCS – 2023**, Vice-presidência do TST e CSJT, disponível em <https://tinyurl.com/6trd2abf>, acesso em 06.10.24

BRASIL, **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 18 de setembro de 1946**, disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm, acesso em 29.09.24.

BRASIL, **Lei nº 8.036/90**, disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm, acesso em 06.10.24.

BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm, acesso em 29.09.24.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho, notícias sobre o Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2023**, disponível em <https://tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>, acesso em 23.09.24.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho, Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2023**, disponível em <https://tst.jus.br/documents/18640430/31950226/RGJT2022.pdf/fa638cf6-969b-6508-09d8-625ffba9cd93?t=1689185086782>, acesso em 23.09.24.

ANTUNES, Daniela Muradas (coord), ORSINI, Adriana Goulart de Sena, BOSON, Victor Hugo Criscuolo, **Litigiosidade Trabalhista: diagnósticos e contribuições para sua configuração**, Belo Horizonte: UFMG, 2024.

DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2010.

JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, **Direito Processual do Trabalho**, São Paulo: Atlas, 2012.

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

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

SCHIAVI, Mauro, **Manual de Direito Processual do Trabalho**, São Paulo: Jus Podium, 2022.

3

O BRASIL DOS CORONEIS VOLTOU? UMA ANÁLISE DO ASSÉDIO ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO NAS ELEIÇÕES PRESIDENCIAIS DE 2022

Rosa Maria Freitas do Nascimento

Doutora em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPE, advogada da Prefeitura do Cabo de Santo Agostinho e titular do Escritório Rosa Freitas Advocacia e Consultoria em Direito Público.

Rogéria Gladys Sales Guerra

Doutora em Direito do Trabalho pela UFPE, Professora da Unicap, Coordenadora do curso de Especialização em Direito do Trabalho da Unicap, advogada e Presidente da APDT.

Resumo

O objeto do presente artigo é analisar o crime de assédio eleitoral e suas implicações jurídicas no ambiente de trabalho. Consideramos que além das investigações competentes no âmbito da apuração pelo MPT e as possíveis aplicações de penalidades e ajustamento de condutas, a prática reflete ainda a situação precária do trabalhador fragilizado pela situação econômica do país e por ser a parte hipossuficiente da relação de emprego. Se não se der a adequada punição, em especial, pela atuação do Ministério Público, através de ação de danos morais coletivos, pode ensejar o retorno de violação dos direitos sociais fundamentais, que a

sociedade brasileira vivenciou antes da redemocratização propiciada pela Constituição Federal de 1988. A prática de assédio eleitoral comprova que nas relações de emprego atuais, moldadas pelo capitalismo, a liberdade é tolhida e os trabalhadores são na verdade semi-livres. Proporcionando uma multiplicidade de posições sociais entre livre e não livre, entre homem e não homem. Concebido como uma categoria que superou as ordens anteriores, centradas nos modelos de escravidão, o trabalho livre representa um sistema de exploração da força de trabalho no contexto da dominação classe.

Palavras-chave: Assédio Eleitoral. Direitos Humanos. Eleições de 2022. Colonialidade do Poder.

I. Introdução

O propósito do presente artigo é analisar o ilícito de assédio eleitoral e suas implicações jurídicas no ambiente de trabalho. Consideramos que além das investigações competentes no âmbito da apuração pelo Ministério Público do Trabalho - MPT e as possíveis aplicações de penalidades e ajustamento de condutas, a prática reflete ainda a situação precária do trabalhador fragilizado pela situação econômica do país e por ser a parte hipossuficiente da relação de emprego.

A prevenção, via campanhas educativas e a adequada punição, em especial, pela atuação do Ministério Público do Trabalho, através de ação de danos morais coletivos, são hipóteses que vão coibir o retorno de violação dos direitos sociais fundamentais, que a sociedade brasileira vivenciou antes da redemocratização propiciada pela Constituição Federal de 1988.

O estudo é resultado de uma revisão bibliográfica tendo como referencial teórico as experiências do colonialismo e as dificuldades dos povos colonizados de conquistarem autonomia política, cultural e econômica. Na abordagem histórica utilizamos Raimundo Faoro (2001) como

referência e a análise de Nunes Leal sobre o “Coronelismo, Enxada e Voto”, pois discute a formação das instituições e sua ausência de maturação para perpetuação das relações de poder constituídas desde a colonização portuguesa e que se materializa em relações de subserviência e violência contra os proletários rurais, e agora, também os urbanos. Assim, nas relações assimétricas, como a de emprego, a ocorrência da prática de assédio eleitoral no ambiente de trabalho tem seus dados fornecidos pelas fontes oficiais consolidadas através dos canais dos Ministérios Públicos do Trabalho, bem como de outras fontes e observatórios eleitorais.

Em 2024, o Tribunal Superior Eleitoral – TSE editou a Resolução n.º 23.735/2024 que veio tratar de coibir o abuso de poder econômico do empregador, como ainda regular a matéria para que o poder econômico e diretivo do empregador sobre seus empregados, criem, no mínimo, importunação sobre o exercício.

2. O Brasil da Continuidade e Acomodação: Uma Abordagem a partir da Perspectiva de Raymundo Faoro e Victor Nunes Leal

Os Donos do Poder de Raymundo Faoro é um clássico da ciência política brasileira. Com o subtítulo “Formação do Patronato Político Brasileiro” (2001), o livro trata dos fundamentos do poder político no Brasil a partir de sua origem portuguesa. Faoro defende a tese fundamental sobre a persistência secular do poder em mãos de uma pequena parcela da sociedade, beneficiada na distribuição da riqueza e detentora do prestígio social. Tenta demonstrar a evolução, com certa linearidade já que não teria havido cortes profundos na história nem uma resistência social organizada que pudesse pôr fim ou ameaçar o gozo dos privilégios historicamente adquiridos. A obra referida procura abranger um vasto período histórico que se iniciou na formação do Estado português, por volta de 1400, até o início do século XX.

Em contraponto à ideologia capitalista que propaga a possibilidade de mobilidade social e a ética do trabalho, portanto uma igualdade formal e fundadora, no modelo de análise da formação do patronato brasileiro, proposto por Faoro, haveria o engessamento da pirâmide social. O estamento, metáfora que remete à ausência de mobilidade social na Idade Média, alude à estrutura social brasileira como rígida, que penetra na política, lugar onde seus interesses são representados em oposição às reivindicações daqueles que chamamos de povo.

A percepção patrimonialista da elite social desemboca no livro final de Faoro (2007), “A República Inacabada”, onde o autor aborda a Constituição Brasileira de 1988, sua Assembleia Constituinte e a busca por um pensamento político brasileiro, sua autonomia em oposição à dependência e a falta de originalidade. A república, como ideal a ser perseguido no trato da coisa pública, implica a distribuição igual dos benefícios estatais entre os membros da sociedade, e se opõe ao Estado patrimonial, no qual parcela da sociedade, a aristocracia, usa o Estado, exclusivamente, a serviço de seus próprios interesses. Como coloca Vilas Boas Filho (2009), essa análise é indispensável pois, se prevalecerem interpretações tal como a de Raymundo Faoro, que encontra no estamento patrimonial o elemento que obstrui a modernização brasileira, mantendo-a sempre presa a uma forma de dominação tradicional, no sentido weberiano do termo, então não há que pensar em aplicar a teoria dos sistemas no contexto brasileiro, por ausência de autonomia dos sistemas político e jurídico, mas uma verdadeira confusão que prejudicaria a efetiva operacionalização do direito.

Entretanto, caberia perguntar se a sociedade brasileira atual seria passível de ser explicada no que tange à sua estrutura e suas instituições a partir da ênfase na permanência de resquícios pré-modernos? Seria a formação do Brasil e sua matriz ibérica num contexto de pré-moderno, em que imperam o patriarcalismo, o mandonismo, o patrimonialismo, a cordialidade e todas as demais formas de arcaísmos que o português de antanho nos teria legado? Faoro segue a tradição webe-

riana e a partir de suas categorias orienta sua percepção das instituições, mais detidamente sobre o processo de racionalização do poder ou sua ausência.

No Brasil, o Estado patrimonial seria o desvio do tipo ideal de organização política racional, pois estaria voltado a viabilizar os grupos tradicionais nos lócus de poder que ocupam antagônicos à administração racional como racionalização das instituições, meritocracia e exercício das atribuições estatais, legitimada na lei e na aplicação impositiva das regras.

O livro traça um longo percurso histórico, mas o que mais nos interessa é quando o voto vai surgir no Brasil. Os clamores da massa foram aplaudidos pela tentativa de legitimar o processo político e viabilizar a afirmação de grupos, assim foram realizadas as primeiras eleições em 1837 e 1889, em que 10% da população de 10.000.000 podiam votar, com o voto de cabresto ainda para esta pequena parcela.

Os fraudulentos processos eleitorais, já conhecidos na monarquia, repetem-se na República. Faoro analisa detalhadamente os fatos que marcam a República Velha, os jogos de poder e a reprodução da lógica de apropriação do Estado e dos recursos sociais por uma pequena parcela da sociedade: o velho patronato. O estado brasileiro, até a década de 1930 era fraco e não penetrava na sociedade e no território. A república brasileira que se engendra e culmina com o golpe de Getúlio Vargas decorre do processo tardio de modernização do Estado. Para Faoro, “falso o liberalismo, falsa a democracia, falsa a economia, falsas as premissas sobre que se assentam as instituições”. A partir de 1930 o Brasil entra na segunda República. O momento de instabilidade política e de reivindicações do recente proletariado urbano que se formou. Esses trabalhadores imigrantes europeus vivenciaram o movimento sindical e as teorias críticas de esquerda e anarquistas, o que foi estopim para os movimentos de grupos de poder alternativos à política do ‘café com leite’. O patronato político se sentiu ameaçado pelo comunismo que chegaria ao Brasil como ideo-

logia alternativa ao monarquismo saudosista e ao falso liberalismo. Nesta época, justificam-se as primeiras reivindicações de trabalhadores, uma concessão estatal com o objetivo de apaziguar as reivindicações sociais, sem necessariamente romper com os privilégios historicamente adquiridos. (FAORO, 2001).

A questão do abuso do poder econômico por empregadores não é assunto novo. Desde o livro *Coronelismo, Enxada e Voto* de Victor Nunes Leal (2012), o poder econômico tem forte impacto sobre a dinâmica brasileira de eleições. O autor traz o panorama do Brasil profundo, analfabeto e pré-democrático, bem como as características rurais daqueles tempos. São dinâmicas muito próximas daquelas que vimos na ideia de perpetuação das opressões, como relatado por Faoro. Nunes Leal se debruça sobre um tema ainda mais sintomático desse processo de subordinação: o voto. Como se dá a prática do voto no contexto brasileiro e como há sua desnaturação como elemento essencial da cidadania no Estado Democrático de Direito.

Em tempo, o Brasil da década de 1980 em diante mudou muito. O advento do Partido dos Trabalhadores na década de 80 e as grandes greves do ABC Paulista (Santo André, São Bernardo e São Caetano) mudam o cenário político das lutas sociais, que deixam o mundo rural para se moldar aos debates urbanos em torno das fábricas e das atividades industriais. A Constituição Federal de 1988 com a proteção mais ampla do trabalhador e sua imensa luta para desenhar um modelo de república, mesmo que inacabada, encaminha o Brasil para se defrontar com as questões históricas que nunca enfrentou.

A eleição para a presidência do Brasil com Lula em 2000 de um operário, retirante e nordestino parece que não combina com a longa tradição brasileira de manutenção das estruturas. O que pode ser interpretado com as mudanças nos índices sociais implementados nos 8 anos de governo e de programas como *Bolsa família* e *Minha casa, Minha vida*, ocorrido no início dos anos 2000. Após dois mandatos do presidente

Lula, Dilma Rousseff foi eleita e reeleita, até sofrer um processo de impeachment, que resultou na ascensão de Michel Temer. Em meio a uma campanha conturbada em 2018, Jair Bolsonaro foi eleito. A ascensão da extrema direita e a figura caricata de Bolsonaro acirraram os ânimos ao longo de seus quatro anos de governo. Paralelamente, a Operação Lava Jato, com forte impacto jurídico e midiático, culminou na prisão e posterior soltura de Lula, então candidato à presidência em 2022. O cenário tornou-se ainda mais nebuloso, com uma eleição marcada por intervenções judiciais, ilegalidades e episódios de violência, culminando nos acontecimentos de 8 de janeiro de 2023.

O que não poderia ser diferente é promover grande resistência do estamento burocrático brasileiro, que foi nomeado por Jessé Souza (2019) mais recentemente como a elite do atraso. Assim, lançar de expedientes criminosos para impedir o direito de escolha da/do cidadão brasileiro e retornar ao velho voto de cabresto não parece nada estranho.

Porém o sistema legal, talvez um pouco mais amadurecido do que décadas atrás, tem mecanismos mais eficientes de garantia do livre direito ao voto, como a Convenção n.º 190 da OIT e a legislação eleitoral, bem como estruturas operacionais mais bem equipadas como o Ministério Público Eleitoral e do Trabalho e a Justiça Eleitoral.

3. A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT e a ausência de adesão brasileira

A Convenção n.º 190 e a Recomendação n.º 206 são as primeiras normas da Organização Internacional do Trabalho que reconhecem o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, inclusive por questões de gênero. Diversos países já adotaram a referida convenção, mas na América do Sul, até agora, só a Argentina e o Uruguai ratificaram.

Diversas instituições nacionais e internacionais, dentre elas a Associação Nacional de Magistrados Trabalhistas - ANAMATRA, Ministério Público Federal - MPT, Organização das Nações Unidas para Mulheres - ONU Mulheres, ONG's e muitos movimentos sociais não estão medindo esforços para ratificação pelo Brasil.

A referida convenção internacional foi apontada pela OIT como um dos elementos-chave da resposta e das medidas de recuperação da crise causada pela Covid, face a necessária prevenção e o indispensável combate do crescimento da violência e do assédio moral e sexual no trabalho, de forma mais abrangente, com a inclusão de todas as pessoas no mundo do trabalho (CONFORTI, 2023). A aprovação da Convenção n.º 190 da OIT foi um marco histórico para o direito do trabalho, pois é o primeiro tratado internacional para o enfrentamento das violências e assédio no mundo do trabalho, com o reconhecimento de que tais condutas levam à violação de direitos humanos e são ameaça à igualdade de oportunidades e incompatíveis com o trabalho decente.

As violações e o desrespeito aos direitos humanos não acontecem aleatoriamente. São fatos que dependem do contexto que enseja a criação de um ambiente propício e das características dos sujeitos afetados. Pois não basta simplesmente o Estado reparar vítimas ou punir perpetradores, pois temos que aprender a pensar em prevenção e identificação de fatores de riscos para violação dos direitos humanos (BRAGATO, 2021, p. 4).

Qualquer análise de risco de graves violações aos direitos humanos há um ponto de partida fundamental: as pessoas afetadas, ou seja, as vítimas, pois a violação dos direitos humanos é seletiva e costuma atingir seres humanos pertencentes a determinados grupos com identidades específicas, mesmo que estes sujeitos não desejem ser percebidos como pertencentes a este grupo. Estas identidades constituem, para determinada parcela da sociedade, características depreciativas que tendem a rebaixar ou desumanizar seus portadores, pois atribuem hábitos, atitudes, pen-

samentos, traços de personalidade negativos e baseados em preconceitos altamente arraigados e pouco questionados por aqueles que, em contrapartida, colocam-se em posição de superioridade (BRAGATO, 2021).

O capitalismo como modelo econômico predominante nos últimos séculos tem provocado as seguintes situações de regressão social no mundo: altos níveis de desemprego, intensificação da precarização do trabalho, aumento da desigualdade, concentração de renda, empobrecimento, retirada de direitos, aumento dos sem teto, adoecimento ocupacional, desmantelamento da saúde pública, da previdência social e da educação pública, dentre outros. Resultado de um conjunto de contrarreformas e de políticas de governos neoliberais (DRUCK, 2021).

As nações ricas do Norte global e as nações pobres do Sul global oferecem estruturas de oportunidades diferentes para que a juventude frequente a escola, tenha acesso a emprego e pratique esportes, estruturas de oportunidades que privilegiam as nações da Europa e da América do Norte e prejudicam os países do Caribe, da África Continental, do Oriente Médio e alguns países asiáticos e latino-americanos (COLLINS, 2021).

E no mundo pós-pandêmico, tais desigualdades foram potencializadas, revelando deficiências nos sistemas sociais, políticos e econômicos, inclusive em relação ao acesso a serviços de saúde e de proteção social. Mulheres com responsabilidades familiares, trabalhadores informais, famílias de baixa renda e jovens estão, particularmente, entre os mais afetados. Desta forma, nota-se que o capitalismo financeiro vem intensificar a exploração mediante um trabalho precarizado, posto que, a sua predominância estimula a exploração e o desemprego, isto somados ao avanço tecnológico e o retrocesso das normas sociais trabalhistas, como por exemplo, as recentes reformas na legislação do trabalho.

A intensificação desses mecanismos sobre os grupos de trabalhadores invisibilizados recaem de forma significativa em suas condições

de vida, gerando restrições de direito e consequentemente uma mão de obra barata e fragilizada.

Nesta linha de raciocínio, percebe-se que a precarização social dos trabalhadores está relacionada à questão de gênero, idade e raça sob a ótica do capitalismo financeiro e indo de encontro às garantias dos direitos humanos. Razão pela qual é importante o estudo da interseccionalidade que investiga como as relações interseccionais de poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas. Nesse contexto, pode ser uma ferramenta analítica útil para pensar e desenvolver estratégias para a equidade (COLLINS, 2021).

Qualquer análise de risco de graves violações aos direitos humanos há um ponto de partida fundamental: os sujeitos afetados, ou seja, as vítimas, pois a violação dos direitos humanos é seletiva e costuma atingir seres humanos pertencentes a determinados grupos com identidades específicas.

Os assédios sexuais e morais têm se mostrado como violências corriqueiras no mercado de trabalho, principalmente no feminino, cuja superação ainda exige amplo trabalho de conscientização para sua identificação, já que muitos casos de assédios ainda não são vistos como tais ou não são denunciados. No entanto, o assédio se coloca como causa de interrupção de carreiras de mulheres, com consequência na lentidão da ascensão, menores salários, entre outros fenômenos. (CONFORTI, 2022).

E durante o período que antecedeu às eleições presidenciais de 2022 no Brasil, a prática de assédio eleitoral foi potencializada em face

do acirramento da polarização entre os candidatos e eleitores dos partidos do Partido dos Trabalhadores e do Partido Liberal, propiciando um ambiente de trabalho doentio e inseguro para os trabalhadores que não podiam expressar a sua escolha política, se essa fosse contrária de alguns empresários/empregadores.

A prática de assédio eleitoral extrapola os limites do poder empresarial, que passa a ser arbitrário e limitante dos direitos fundamentais da pessoa humana do trabalhador, o que torna ilícita qualquer prática que visa excluir ou restringir, dentre outras, a liberdade de voto dos empregados.

O Ministério Público do Trabalho emitiu a Recomendação n.º 01/2022, oriunda da Coordenadoria Nacional da COORDIGUALDADE, orientando empresas e empregadores para não oferecerem benefícios em troca de voto em candidato ou candidatura nem ameaçassem os trabalhadores caso eles não escolhessem determinado candidato ou candidata e alertando que a prática de assédio eleitoral contra trabalhadores poderia resultar em medidas extrajudiciais e/ou judiciais na esfera trabalhista. O documento apontou ainda que a Constituição Federal garante a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política, protegendo o livre exercício da cidadania por meio do voto direto e secreto.

Considerando que o mundo trabalho é diverso e diante do cenário que surgiu durante o período eleitoral é evidente a necessidade da atuação do Estado para modificar essa triste realidade vivenciada pelos trabalhadores precarizados no mundo do trabalho, devendo o mesmo possibilitar políticas públicas; criar e implementar medidas legais e políticas de antidiscriminação e ações afirmativas no campo da educação, do emprego e renda. E a ratificação da Convenção n.º 190 da OIT pelo Brasil vai configurar um avanço na luta contra a violência e assédio no mundo do trabalho.

4. A Prática de Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e as Eleições de 2022

A sociedade absorve os valores do trabalho, em termos da modernidade capitalista e sua moralidade, e não haveria um déficit de modernidade, no sentido dos valores modernos na sociedade brasileira. Complemento do processo de modernização seletiva, o compartilhamento dos valores modernos estaria presente na sociedade brasileira. Uma interpretação da singularidade do modelo de organização do trabalho no Brasil é mais consistente quando observamos a própria formação da sociedade do trabalho. No Brasil, o mundo do trabalho, em termos do sistema capitalista, é recente quando transpomos a nossa realidade para o modelo europeu de produção e gestão racional. Ao investigar o percurso de formação da sociedade de trabalho no Brasil observa-se a persistência histórica da desigualdade e a baixa participação de parcela da população no mundo produtivo e na divisão social da riqueza.

Em 2019, o Brasil se retirou da Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho, através do Decreto n.º 10.088/2019. Esta Convenção, em especial, tratava sobre o dever dos Estados de adotar medidas voltadas a coibir discriminação nas relações de trabalho e emprego. Entre as questões que mais chocaram a sociedade foi a discriminação contra os eleitores da região nordeste no Brasil, região com quase 70% dos votos direcionados ao candidato do Partido dos Trabalhadores.

O contrato de trabalho é um negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural, denominada empregado obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado, denominado empregador, a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços, com previsão na legislação trabalhista. Dentre os elementos configuradores que compõem a relação de emprego, a subordinação jurídica tem um peso relevante, mas dentro da atuação da prestação de serviços e não sobre a pessoa do trabalhador, o que diferencia a subordinação do status de sujeição do trabalhador.

A subordinação jurídica é o polo reflexo e combinado do poder de direção da empresa, também de matriz jurídica. Ambos resultam da natureza da relação de emprego, da qualidade que lhe é ínsita e distintiva perante as demais formas de utilização do trabalho humano que já foram hegemônicas em períodos anteriores da história da humanidade: a escravidão e a servidão (DELGADO, 2018).

Por outro lado, o empregador é detentor dos seguintes poderes: diretivo ou organizativo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar. O poder diretivo compreende um conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas. Mas o referido poder tem limites garantidos pela Constituição da República de 1988, que rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridam à liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador, como o assédio eleitoral que configura poder diretivo invasivo (DELGADO, 2018).

O assédio eleitoral no ambiente de trabalho ocorre quando o empregador constrange seus empregados a seguir a orientação política de voto de seu candidato, mediante oferecimento de vantagens tais como pagamento de bônus e salários ou aplicação de punições, dentre elas a demissão.

O tipo é disciplinado no Código Eleitoral, art. 301: “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”. A pena para conduta é de reclusão de até quatro anos e pagamento de 5 a 15 dias-multa.

Além do crime de assédio eleitoral outras tipologias podem ser empregadas, conforme destaca Araújo (2023)¹, porém para efeitos de trabalho nos concentraremos somente no assédio eleitoral. Apesar de a tipificação ser genérica pode ser praticado no ambiente de trabalho, além das questões penais, também passa a configurar assédio moral e por essa razão, deve ser coibido e indenizado (NASCIMENTO, 2011).

Além de caracterizar invasão da privacidade e ferir os direitos personalíssimos, especialmente, da liberdade de expressão política (direito de votar e ser votado), bem como pode caracterizar também o crime de perseguição previsto no artigo 147-A e o de violência psicológica, descrito no artigo 147-B, do Código Penal.

As eleições de 2022 marcadas por intensa polarização reavivaram a prática, que apesar de nunca ter deixado de existir, conforme pode se observar pela sempre denúncia na época eleitoral, mas se tornaram mais comuns e intensas. A prática que pode variar de uma simples advertência dos possíveis perigos econômicos da eleição de um candidato à fiscalização da manifestação dos trabalhadores por suas opiniões fora do ambiente da empresa, até mesmo foram registradas ocorrências da obrigação dos trabalhadores tirarem fotos das urnas eletrônicas. Porém, o entendimento do Tribunal Superior Eleitoral para as eleições de 2022 é que os celulares e aparelhos eletrônicos devem ser deixados com os respectivos mesários.

O fato é que o fenômeno não é novo. Logo quando o voto foi instituído no Brasil, a política dos coronéis trazia tal prática, retratada

¹ Entre suas modalidades, destacam-se o crime de compra de votos (art. 299), o crime de coação eleitoral (art. 300 e 301) e o crime de embaraço (art. 302). Pode também configurar propaganda eleitoral ilícita, pois a empresa eleitoralmente é tratada como bem de uso comum (art. 37, Lei 9.504/1997 e Res. /TSE 23.610/2019). Assim, está vedada a imposição do uso de uniformes, vestimentas, instrumentos de trabalho ou veículos com símbolos relacionados a determinada candidatura, bem como a veiculação de propaganda eleitoral nos espaços da empresa, incluídas as redes sociais, mídias digitais, monitores, comunicados, entre outros.

em obras como Os donos do poder de Raymundo Faoro (2001). O voto de cabresto², referindo-se ao voto do trabalhador rural analfabeto, era a metáfora usada para representar a sociedade brasileira dos fins do século XIX e primeira metade do século XX. Os coronéis eram fortes, conforme o número de eleitores que tinham sob sua tutela.

Em razão desses eventos foram editadas uma série de medidas para coibir a prática como as ações da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE (MPT, 2022), através da Recomendação nº 01/2022, Notas Públicas e ações efetivas nas esferas judiciais e administrativas.

No relatório das eleições organizado pelo Ministério Público do Trabalho temos alguns dados alarmantes do assédio moral com fins eleitorais.

O primeiro é o aumento de denúncias no ano de 2022 em relação aos outros anos e meses. O número de empresas denunciadas aumentou em quase 20 vezes, passando de 98, em 2018, para 2137, em 2022.

Um outro dado importante é a mudança por região. A maioria dos dados se centram na região Sudeste, Centro Oeste e Sul.

Tabela 1. Assédio Eleitoral por Região (MPT, 2022)

Região	Denúncias	Empresas ou pessoas investigadas
Sudeste	1114	827
Sul	841	620
Nordeste	482	389
Centro-Oeste	255	209
Norte	146	92
Total	2838	2137

² Cabresto é o entranhado de couro colocado na cabeça do animal para levá-lo ao local desejado e controlar sua própria vontade.

Se observamos mais atentamente sobre os desdobramentos dos dados do COORDIGUALDADE, os dados mostram uma mudança geográfica do assédio: o voto de cabresto era do trabalhador rural, mas nas eleições de 2022 a ação ilícita de assédio moral e eleitoral se concentra sobre o operário urbano, conforme dados por Estados.

Em razão do aumento dos casos que são levados à apreciação pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT (2023) e para poder contabilizar a sua apreciação:

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho aprovou uma série de procedimentos administrativos que devem ser adotados na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus em relação às ações judiciais que tratem de assédio eleitoral nas relações de trabalho. A resolução foi aprovada na última sexta-feira (28/4), durante a terceira sessão ordinária do órgão.

Entre as medidas que devem ser adotadas, estão:

- Os processos que tratem de assédio eleitoral deverão constar com **marcador próprio no Sistema do Processo Judicial Eletrônico da Justiça** instalado na Justiça do Trabalho (PJe-JT);
- Quando houver, nos autos do processo trabalhista, indícios de prática que, em tese, configure crime eleitoral, a **juíza ou juiz do Trabalho do caso deverá comunicar à autoridade competente** para a persecução criminal cabível;
- Os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) deverão disponibilizar, no prazo de 30 dias, em campo

destacado no portal do tribunal, **sistema para recebimento de denúncia de assédio eleitoral** que será compartilhada com o Ministério Público do Trabalho;

- Ao serem constatados indícios de crime eleitoral por meio do recebimento de denúncia de assédio eleitoral, **as presidências dos TRTs deverão encaminhar cópia dos documentos à autoridade competente**; e
- Os **TRTs deverão encaminhar ao CSJT, mensalmente**, cópia das decisões proferidas em processos judiciais ou administrativos que tratem de assédio eleitoral.

Tabela 2. Assédio Eleitoral por Estado (MPT, 2022)

Estado	Denúncias	Empresas ou pessoas investigadas
1	Minas Gerais	607
2	São Paulo	315
3	Paraná	311
4	Rio Grande do Sul	262
5	Santa Catarina	214
6	Rio de Janeiro	131
7	Paraíba	97
8	Goiás	81
9	Mato Grosso	90
10	Rio Grande do Norte	70
11	Bahia	59
12	Pernambuco	59
13	Ceará	51
14	Espírito Santo	61
15	Pará	50
16	Distrito Federal	46
17	Piauí	42
18	Mato Grosso do Sul	38
19	Alagoas	55
20	Tocantins	63
21	Sergipe	30
22	Maranhão	19
23	Rondônia	25
24	Amazonas	3
25	Roraima	3
26	Acres	1
27	Amapá	1
Total		2838
		2137

Assim, a prática presente no imaginário coletivo que parecia pertencer ao passado, volta em meio à disputa polarizada entre propostas políticas e diante de um cenário sensível nas diversas experiências democráticas no mundo, as eleições brasileiras de 2022 são um infeliz diagnóstico das dificuldades de exercício da liberdade política³.

As eleições terminaram no dia 30.10.2022, mas as investigações, ações e termos de ajustes de conduta em relação ao assédio continuaram no Ministério Público do Trabalho (MPT), cujo balanço apresentado em novembro de 2022 demonstrou que existiram número expressivo de denúncias contra empresas e instituições públicas em todo o País. Sendo que as regiões sudeste e sul lideraram o ranking negativo. Algumas empresas denunciadas firmaram Termos de Ajuste de Conduta com o MPT, bem como várias ações civis públicas foram ajuizadas (MPT/PERNAMBUCO, 2022).

Alguns dados de realização de Termos de Ajustamento de Conduta – TAC já são já noticiados, como citado em casos esparsos por Marques (2023) na coluna reflexões trabalhistas para o Conjur. O caso que realmente chamou mais atenção foi o do proprietário da loja Havan, Luciano Hang que chegou na 3^a Turma do Tribunal Superior do Trabalho – TST, mas ainda em relação às eleições de 2018:

Acerca da exposição dos trabalhadores a esta ameaça de desemprego a depender do resultado do pleito eleitoral, destaco as considerações feitas na decisão que deferiu tutela de urgência antecipatória na Ação Cautelar manejada pelo Ministério Público do Trabalho em face da ré (nº 000112941.2018.5.12.0037): 'Depois, em uma prática que já é discutível sem se tratar de questões políticas, promoveu o mesmo réu em estabelecimento da HAVAN uma manifestação em que não só fez campanha

³ As denúncias acusam os apoiadores do candidato à Presidência da República Jair Messias Bolsonaro em mais de 90% das acusações. O que também pode justificar em face da pauta de direitos trabalhistas, bandeira óbvia do Partido dos Trabalhadores que pode ser classificado como um partido de centro esquerda.

para um candidato às eleições, mas colocou em xeque a continuidade de todos os contratos de trabalho firmados pela ré HAVAN caso houvesse resultado desfavorável sob a sua ótica. O tom da fala do réu aponta no sentido de uma conduta flagrantemente amedrontadora de seus empregados, impositiva de suas ideias quanto a pessoa do candidato que eles deveriam apoiar e eleger. 'Diante da conduta ilícita da empregadora, caracterizada pela cobrança abusiva de metas, envolvendo constrangimento reiterado da autora, e interferência na sua liberdade de convicção política, é inegável que houve violação ao seu patrimônio extrapatrimonial autorizador da condenação, cujo montante, fixado em R\$ 10.000,00, se revela adequado e razoável ao caso.' (TST - AIRR: 1904720205120019, relator: Alberto Bastos Balazeiro, 3^a Turma, data de publicação: 1/8/2022)

Também no Processo nº 0020803-52.2021.5.04.0124, perante a 4^a Vara do Trabalho de Rio Grande do Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região, também restou comprovado que o assédio eleitoral atingiu a honra do reclamante exposto à coação e limitação de liberdade pelo empregador:

O ato da reclamada de coagir seus empregados a votarem em determinado candidato nas eleições presidenciais, sob pena de terem seus empregos extintos, extrapola o poder diretivo do Empregador, representando verdadeiro abuso de direito, atingindo a esfera moral dos trabalhadores. Sendo assim, julgo necessária a condenação da reclamada à indenização dos danos morais sofridos pelo reclamante, até como forma de coagi-la a revisar seu procedimento ilegal. Em suma, considerando que a prática da reclamada não pode ser tolerada, impõe-se a condenação ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 2.000,00, a fim de que se atinja caráter pedagógico com a decisão, sem importar em enriquecimento sem causa do reclamante.

Ainda não temos dados sobre os resultados das ações judiciais e administrativas, bem como se tais conjuntos de medidas foram eficientes e pedagógicas em relação às eleições de 2022, já que em investigação, nos inquéritos do MPT de cada região, e/ou em curso o processo já judicializado. No TRT da 13^a Região (Paraíba), o Ministério Público do Trabalho apresentou tutela cautelar e teve liminar deferida coibindo práticas configuradoras do crime de assédio eleitoral, nos autos do Processo n.0000832-76.2022.5.13.0001. Como são decisões isoladas e o período de eleição foi próximo não há ainda a consolidação, como recomendado pelo CSJT.

5. Medidas inovadoras utilizadas nas eleições de 2024

Os ilícitos eleitorais ganharam uma resolução própria: A Resolução TSE n.º 23.735/24. A resolução que não pode inovar na ordem jurídica traz a consolidação do entendimento do TSE sobre as condutas vedadas e cria providências importantes para a atuação de juízes, candidatos e partidos. Acreditamos que a função hermenêutica tenha sido sua base de sustentação, porém considerando que os tratamentos dispensados em muitos aspectos vão muito além da função regulamentar.

Art. 1º Esta Resolução dispõe sobre os seguintes ilícitos eleitorais:
 abuso de poder (Constituição Federal, art. 14, § 10; LC 64/90);
 fraude (Constituição Federal, art. 14, § 10);
 corrupção (Constituição Federal, art. 14, § 10);
 arrecadação e gasto ilícito de recursos de campanha (lei 9.504/ 97, art. 30-A);
 captação ilícita de sufrágio (lei 9.504/97, art. 41-A); e
 condutas vedadas às(aos) agentes públicas(os) em campanha (lei 9.504/97, arts. 73 a 76).

O uso de estrutura empresarial para constranger ou coagir pessoas empregadas, funcionárias ou trabalhadoras, aproveitando-se de sua dependência econômica, com vistas à obtenção de vantagem eleitoral, pode configurar abuso do poder econômico.

Art. 6º A apuração de abuso de poder em ações eleitorais exige a indicação de modalidade prevista em lei, sendo vedada a definição jurisprudencial de outras categorias ilícitas autônomas.

.....

§ 5º O uso de estrutura empresarial para constranger ou coagir pessoas empregadas, funcionárias ou trabalhadoras, aproveitando-se de sua dependência econômica, com vistas à obtenção de vantagem eleitoral, pode configurar abuso do poder econômico.

§ 6º Configura abuso de autoridade, para os fins do disposto no [art. 22 da Lei Complementar nº 64/1990](#), a infringência do disposto no § 1º do art. 37 da [Constituição Federal](#)(Lei nº 9.504/1997, art. 74).

§ 7º A utilização de organização comercial, inclusive desenvolvida em plataformas *on line* ou pelo uso de internet, para a prática de vendas, ofertas de bens ou valores, apostas, distribuição de mercadorias, prêmios ou sorteios, independente da espécie negocial adotada, denominação ou informalidade do empreendimento, que contenha indicação ou desvio por meio de links indicativos ou que conduzam a sites aproveitados para a promessa ou oferta, gratuita ou mediante paga de qualquer valor, de bens, produtos ou propagandas vinculados a candidatas ou a candidatos ou a resultado do pleito eleitoral, inclui-se na caracterização legal de ilícito eleitoral, podendo configurar abuso de poder econômico e captação ilícita de votos, estando sujeita à aplicação do § 10 do art. 14 da

[Constituição do Brasil](#) e do [art. 334 da Lei n. 4.373/1965 - Código Eleitoral](#), dentre outras normas vigentes. ([Incluído pela Resolução nº 23.744/2024](#))

O abuso de poder econômico do empregador encontra-se na perspectiva de coibir a prática de assédio moral eleitoral, que muito se aproxima de coação (art. 301, do Código Eleitoral) mas não se confunde porque seria uma situação mais branda em relação àquela. Porém, diante do aumento considerável de denúncias nas eleições de 2022 se mostrou como medida importante. Desta forma, além da punição na esfera trabalhista, a Eleitoral também receberá tais denúncias. O TSE visualiza que o empregador diante do poder diretivo e econômico que tem em face da vulnerabilidade do empregado também pode vir a praticar abuso de poder.

As medidas judiciais adequadas, além da representação ao Ministério Público Eleitoral e do Trabalho, também podem ser fundamentais para a Ação de Investigação Judicial Eleitoral, como da Impugnação de Mandato Eletivo, com a aplicação da perda de votos e cassação do mandato e inelegibilidade por oitos anos.

6. Conclusões

Podemos concluir, diante da apuração do aumento da prática de assédio eleitoral que se vive um retrocesso democrático e de intensa violação dos direitos políticos dos trabalhadores. Sendo a região Sudeste e Sul as que mais tiveram denúncias. O que permite que seja considerada adequada a ilação de que nessas regiões haja mais a disputa de votos em favor do candidato vinculado aos apoiadores do presidente Jair Messias Bolsonaro.

No total, segundo o Ministério Público do Trabalho, o número de denúncias de assédio eleitoral cresceu 12 vezes ao registrado nas elei-

ções de 2018, quando foram contabilizadas 212 notificações. O número de empresas denunciadas aumentou em quase 20 vezes, passando de 98, em 2018, para 2137, em 2022. A maior parte das denúncias vem da região Sudeste do país: 1014. Minas Gerais foi o estado com maior quantidade de registros do Brasil com 607, que também foi o lugar em que a eleição de Lula foi a mais apertada do país, nos primeiro e segundo turnos. O candidato do PT foi o mais votado no Estado de Minas Gerais, onde obteve 6.190.960 votos, o que corresponde a 50,20% dos votos válidos, enquanto Jair Bolsonaro obteve 6.141.310 votos, o que representa 49,80% dos votos válidos.

Assim, como principal contribuição deste estudo, é possível concluir que a prática de assédio eleitoral está diretamente ligada a antiga cultura do coronelismo e escravidão, períodos marcados pela dominação, intimidação e sujeição do empregado às vontades do empregador. Assim, o trabalhador é tratado como uma mercadoria, fruto do ranço do colonialismo ainda tão arraigado na nossa sociedade, marcada em grande escala por relações assimétricas e injustas de poder pautadas por discursos desumanizantes.

Porém, apesar da comparação quanto à prática que ocorreu no Nordeste do Brasil nos primeiros anos da república, a pressão sobre o trabalhador não mais ocorre no campo, mas nas grandes metrópoles, onde prevalece o trabalho manufaturado. Isso em si demonstra que não é a condição do trabalhador urbano ou rural que impede a prática do assédio, mas a condição de fragilidade do trabalhador em relação ao seu empregador que torna possível a violência psicológica e a coação política.

Outro ponto importante é que a democracia não é tão sólida que não possa ser ameaçada no Brasil, mas uma construção institucional ainda precária e que precisa da presença das instituições para ser preservada. Razão pela qual é necessária a ratificação da Convenção n.º 190 da OIT, a fim de erradicar a violência e o assédio no mundo do trabalho, pois é o

primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio.

Por fim, as medidas adotadas pelo MPT e pelo TSE para coibir o assédio eleitoral no ambiente de trabalho e, de forma mais ampla, prevenir o abuso do poder econômico por parte dos empregadores mostram-se adequadas à construção e ao fortalecimento da democracia.

Referências

ARAÚJO, Ariane Reis de. Enfrentamento ao assédio eleitoral deve estar na mira do compliance empresarial.<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/enfrentamento-ao-assedio-eleitoral-deve-estar-na-mira-do-compliance-empresarial-19102022> , acesso em 20 de junho de 2023.

BRAGATO, Fernanda Frizzo. Discursos Desumanizantes e violação seletiva de direitos humanos sob a lógica da colonialidade. *Quaestio Iuris*. v. 09, n. 04, Rio de Janeiro, 2016.

CSJT. **Justiça do Trabalho adota procedimentos administrativos para casos de assédio eleitoral nas relações de trabalho (2023)**. Disponível em <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-adota-procedimentos-administrativos-para-casos-de-ass%C3%A9dio-eleitoral-nas-rela%C3%A7%C3%A7%C3%B5es-de-trabalho>, Acesso em 26 de junho de 2023.

CARDOSO, Adalberto. **A construção da sociedade de trabalho no Brasil**. Uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

CAVALCANTI, Tiago MUNIZ. **Sub-humanos: o capitalismo e a metamorfose da escravidão**. São Paulo: Boitempo, 2021.

COLLINS, Patrícia Hill. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boitempo, 2021.

CONFORTI, Luciana Paula. Desigualdade de gênero e a necessária ratificação da Convenção 190 da OIT. **Revista Consultor Jurídico**, 8 março, 2022. Disponível em: <https://www.prt24.mpt.mp.br/2-uncategorised/1731-assedio-eleitoral-mpt-apresenta-balanco-de-atuacoes>. Acesso em: fev. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

DRUCK, Graça. A Tragédia neoliberal, a pandemia e o lugar do trabalho. **O Social em Questão**. Ano XXIV, n.49, Jan-Abr, 2021.

FAORO, Raimundo. **A República inacabada**. Existe um pensamento político brasileiro? Assembleia constituinte: a legitimidade resgatada. Sérgio Buarque de Holanda: analista das instituições brasileiras. São Paulo: Globo, 2007.

FAORO, Raimundo. **Os donos do Poder**. A formação do patronato político brasileiro, São Paulo: Globo, 2001.

MARQUES, Fabíola. Assédio eleitoral nas relações de trabalho. Disponível em

<https://www.conjur.com.br/2022-out-21/reflexoes-trabalhistas-assedio-eleitoral-cometido-ambito-relacoes-trabalho>, acesso em 26 de junho de 2023.

LEAL, V. N. Coronelismo, Enxada e Voto. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.<https://www.migalhas.com.br/depeso/412268/ilicitos-eleitorais-e-nova-sistematica-da-resolucao-tse-23-735-24>

MPT. Assédio Eleitoral. Eleições 2022. Relatório de atividades. Disponível em https://www.tse.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfjs/web/viewer.html?file=https://www.tse.jus.br/comunicacao/arquivos/relatorio-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-do-mpt-em-15-12-2022/@@download/file/TSE-relatorio-atividades-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-mpt-versao-final.pdf, acesso em 20 de junho de 2023.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho**. 2 ed. São Paulo. Editora Saraiva. 2011.

MPT/PERNAMBUCO. Ministério Público do Trabalho em Pernambuco – MPT. **Assédio eleitoral**: MPT apresenta balanço de atuações. Nov., 2022. Disponível em: <https://www.prt6.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/2545-assedio-eleitoral-mpt-apresenta-balanco-de-atuacoes>. Acesso em: fev. 2023.

PIERUCCI, Antônio Flávio. Secularização segundo Max Weber: da contemporânea serventia de voltarmos a acessar um velho sentido. In: SOUZA, Jessé (Org.). **A atualidade de Max Weber**. Brasília: UNB, 2002

SOUZA, Jessé. **A Elite do Atraso** – da escravidão à Bolsonaro. São Paulo: Leya, 2019.

TSE. Resolução n.º 23.735/24.

VILA BOAS FILHO, Orlando. **Teoria dos sistemas e do direito brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2009.

4

O ESPELHO DO TEMPO: ETARISMO - UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA LABORAL, SOCIAL E PSICOLÓGICA

Andréa Keust Bandeira de Melo

Juíza do Trabalho no TRT 6ª Região, Titular da 8ª Vara do Trabalho do Recife. Especialista em processo civil pela UNIPÊ. Pós-graduada em Direito à Saúde e Direito Médico pela UNIVASF. Pós-graduada em Psicologia Jurídica, pela Faculdade IDE. Graduada em Direito pela UFPE. Graduada em Psicanálise pelo Instituto Freudiano de Pernambuco – IFP. Gestora do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem nos biênios 2018/2020 e 2021/2023. Membro do Subcomitê de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual em 2023. Membro do Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação do CNJ (Portaria 117/2024). Membro da Academia Brasileira de Ciências Criminais – ABCCRIM, integrante da Comissão de Saúde Mental. Supervisora e coordenadora adjunta do CEJUSC Recife-PE 1º grau em no biênio 2023/2025. Escritora, palestrante e professora.

Michelle Bezerra de Melo Vilanova

Mestre em Gestão pela UFRPE (Programa PADR), Técnica em Neurometria Funcional pela Sociedade Brasileira de Neurometria. Psicanalista Clínica pelo Instituto Freudiano de Pernambuco. Membro da Academia Brasileira das Ciências Criminais (ABCCRIM), Membro das Comissões de estudos jurídicos e sociais e perícias forenses da OAB-PE.

Resumo

O etarismo, ou discriminação baseada na idade, é um fenômeno social que impacta indivíduos em todas as etapas da vida, da infância

à velhice, gerando barreiras psicológicas, sociais e laborais. Este artigo examina os efeitos desta forma de violência, também conhecida como idadismo ou ageismo, no desenvolvimento humano, explorando como esse preconceito afeta a autoestima, as relações intergeracionais e as oportunidades no mercado de trabalho. São analisados os impactos psicológicos e sociais do etarismo, bem como os estereótipos perpetuados por normas culturais e sociais que moldam as percepções sobre diferentes faixas etárias. Além disso, o estudo discute a importância de políticas públicas, estratégias educacionais e iniciativas que promovam a inclusão e o respeito à diversidade etária, com vistas a construir uma convivência intergeracional mais harmoniosa e equitativa.

Palavras-chave: Etarismo. Ciclos de Vida. Conflitos Intergeracionais. Inclusão Social. Saúde Mental.

Introdução

Estima-se que, em 2100, a população acima de 60 anos representará 40,3% do total de brasileiros, um marco significativo que reflete as mudanças demográficas em curso. Falar de etarismo é, portanto, discutir o futuro de uma sociedade que enfrentará transformações profundas em sua composição populacional. Caminhamos para uma realidade em que as interações entre gerações serão inevitáveis e indispensáveis, exigindo adaptações tanto no âmbito social quanto no mercado de trabalho. Nesse contexto, será fundamental criar um ambiente onde pessoas maduras e jovens possam coexistir de maneira harmoniosa, valorizando as competências únicas de cada faixa etária (Bonifácio; Guimarães, 2021).

O conhecimento e a experiência acumulados pelos mais velhos devem ser reconhecidos como um recurso estratégico para o desenvolvimento social e econômico. Por outro lado, a criatividade, a energia e a familiaridade com inovações, características predominantes entre os

mais jovens, têm o potencial de trazer dinamismo e novas perspectivas. No entanto, para que essa colaboração intergeracional seja efetiva, será necessário investir em políticas públicas inclusivas e ações que incentivem o diálogo e a cooperação entre as gerações. Um ambiente onde a troca de experiências seja valorizada contribuirá não apenas para a redução de desigualdades, mas também para a construção de uma sociedade mais equitativa, produtiva e inovadora.

Entre os muitos preconceitos que permeiam as relações humanas, o etarismo se destaca como uma questão particularmente desafiadora. Entendido como a discriminação com base na idade, esse fenômeno afeta todas as fases do ciclo de vida humano, desde a infância até a velhice. Embora seja frequentemente associado aos estereótipos negativos que atingem os mais velhos, como a incapacidade e a obsolescência, o etarismo também se manifesta em outras faixas etárias. Crianças, adolescentes e adultos jovens enfrentam pressões relacionadas às expectativas sociais de maturidade e produtividade, muitas vezes sendo estigmatizados por não se enquadarem nesses padrões.

A sociedade, por meio de normas culturais e expectativas de desempenho amplamente disseminadas pela mídia, frequentemente reforça crenças limitantes sobre o valor das pessoas em diferentes idades. Essas crenças impactam negativamente a autopercepção e o bem-estar psicológico de indivíduos em todas as etapas da vida, criando barreiras para o pleno desenvolvimento humano. Nesse sentido, refletir sobre o etarismo não é apenas urgente, mas essencial para que possamos construir um futuro onde todas as gerações sejam valorizadas e respeitadas por suas contribuições únicas.

O envelhecimento da população

Na mitologia grega, o envelhecimento humano está diretamente relacionado à condição de mortalidade. Enquanto os deuses, como Zeus

e Hera, são imortais e, portanto, não envelhecem. Os seres humanos, por sua natureza mortal, estão sujeitos ao processo de decadência, desgaste e morte. O envelhecimento, nesse contexto, é uma consequência inevitável do fato de os humanos serem feitos de matéria e não de substâncias divinas.

O deus do tempo, Cronos, frequentemente simboliza a passagem do tempo e o processo de envelhecimento. Ele personifica a ideia de que o tempo é implacável e que todas as coisas na Terra estão sujeitas à sua ação. Mesmo os deuses, em certos mitos, não escapam da influência do tempo, como é o caso de Zeus, que, apesar de sua imortalidade, em alguns momentos sente o peso da velhice.

Outro mito significativo relacionado à mortalidade humana e ao envelhecimento é o de Prometeu. Após roubar o fogo dos deuses e oferecê-lo à humanidade, concedendo-lhes uma capacidade superior à dos outros animais, Prometeu foi severamente punido por Zeus. Ele foi acorrentado ao Monte Cáucaso, onde uma águia devorava seu fígado diariamente, que se regenerava durante a noite. Além desse castigo pessoal, os humanos foram “penalizados” com a capacidade de envelhecer e morrer, reafirmando a mortalidade como um aspecto central de sua existência. Nesse contexto, o envelhecimento era visto como uma forma de aceitar a condição humana, limitada pela inexorável passagem do tempo.

Essas representações mitológicas fornecem um paralelo simbólico para refletir sobre o envelhecimento e seus efeitos no corpo humano, destacando como ele impacta a capacidade do indivíduo de desenvolver suas atividades e contribuir para a sociedade.

No entanto, essa condição natural frequentemente está associada a preconceitos e discriminações, que podem ser descritos por vários termos: idadismo, ageísmo, discriminação por idade, preconceito etário, segregação por idade, exclusão geracional e desvalorização por idade. Apesar da pluralidade de termos, o conceito de etarismo tem sido

amplamente utilizado, pois deriva do adjetivo «etário», que remete à idade, abrangendo tanto jovens quanto idosos. O etarismo não se limita a atitudes preconceituosas, mas reflete também uma estrutura social que, muitas vezes, restringe as possibilidades e o valor das pessoas com base em sua faixa etária.

Na infância, o etarismo pode se manifestar através de estigmas relacionados ao amadurecimento precoce ou tardio, influenciando negativamente o desenvolvimento emocional e social das crianças. Durante a adolescência e juventude, as pressões para se conformar a padrões de produtividade, aparência e comportamentos socialmente aceitáveis podem gerar estresse, ansiedade e insegurança, intensificando a busca por aceitação. Já na vida adulta, o etarismo é evidente no mercado de trabalho, onde indivíduos mais velhos enfrentam estereótipos de obsolescência e incapacidade, que frequentemente limitam suas oportunidades profissionais e impactam sua saúde psicológica.

Na velhice, o etarismo torna-se ainda mais explícito, com os idosos frequentemente marginalizados e sujeitos a preconceitos que associam essa fase da vida à incapacidade física e mental. Esse estigma não apenas restringe suas interações sociais, mas também reduz sua participação ativa na sociedade, afetando significativamente sua qualidade de vida.

Adicionalmente, os conflitos geracionais emergem como consequência de diferentes perspectivas e experiências de grupos etários em um mundo marcado pela diversidade cultural e globalização. As gerações contemporâneas, que incluem desde os mais jovens até os idosos, enfrentam desafios na construção de canais eficazes de comunicação e cooperação. Esses conflitos não se restringem às relações familiares, mas também permeiam as dinâmicas do mercado de trabalho, onde visões contrastantes sobre a vida e o trabalho frequentemente criam barreiras à colaboração intergeracional.

O conceito de etarismo

O conceito de etarismo foi introduzido por Butler em 1975, um dos pioneiros na pesquisa sobre envelhecimento. Butler definiu o etarismo (ou ageísmo) como “um processo sistemático de estereótipos e discriminação contra pessoas porque elas são mais velhas” (BUTLER, 1975, p. 12). Desde então, o termo tem sido utilizado para descrever as formas de discriminação que afetam indivíduos de diferentes faixas etárias, destacando sua relevância em diversos contextos sociais.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a idade é um dos primeiros aspectos percebidos nas interações interpessoais. A OMS define o idadismo (ou etarismo) como “o preconceito em relação à idade” e afirma que ele ocorre quando a idade é utilizada “para categorizar e dividir as pessoas de maneira a causar prejuízos, desvantagens e injustiças” (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2021).

Hanashiro e Pereira (2020, p. 191-192) ressaltam que “o etarismo se refere aos estereótipos, preconceitos e discriminação” baseados na idade. Nelson (2016) destaca que esses estereótipos geralmente incluem crenças relacionadas ao declínio das capacidades físicas e mentais, bem como à suposta dificuldade de adaptação a treinamentos e inovações tecnológicas, frequentemente atribuídas a pessoas mais velhas.

Comparar o etarismo a outros tipos de preconceito é uma tarefa complexa, uma vez que o etarismo se concentra exclusivamente na discriminação com base na idade. Contudo, é importante reconhecer que outras formas de preconceito, como racismo, sexism e homofobia, envolvem diferentes fatores e contextos que influenciam suas manifestações. Embora este artigo não aborde as especificidades dessas outras formas de discriminação, compreendemos que todas compartilham a característica fundamental de marginalizar indivíduos ou grupos com base em atributos específicos.

A transição demográfica

O envelhecimento populacional é uma consequência direta do processo de transição demográfica, que ocorre em três estágios principais. No estágio inicial, as sociedades apresentam altas taxas de mortalidade e fecundidade, que se equilibram, resultando em um crescimento populacional próximo de zero. No entanto, à medida que a transição começa, a mortalidade infantil declina, e a população total, assim como a proporção de crianças, aumenta significativamente.

No segundo estágio, ocorre uma queda nas taxas de fecundidade, o que diminui o ritmo do crescimento populacional. Ao mesmo tempo, a proporção de pessoas em idade ativa cresce em um ritmo mais acelerado que o da população total, criando o que é conhecido como “bônus demográfico”. No terceiro e último estágio, tanto a fecundidade quanto a mortalidade se estabilizam em níveis baixos, o que faz com que o crescimento populacional desacelere ou até mesmo decline. Durante esse período, o aumento da longevidade leva a um crescimento expressivo na proporção de idosos, enquanto a baixa fecundidade reduz a parcela da população em idade ativa. Prevê-se que esse processo esteja completo em todos os países até o final do século XXI, embora as trajetórias e os determinantes dessa transição variem significativamente entre os países desenvolvidos e os em desenvolvimento (Bloom e Luca, 2016).

No caso do Brasil, a trajetória demográfica segue de perto esse padrão geral. A mortalidade começou a declinar por volta da década de 1940, especialmente entre crianças, o que, combinado com taxas de fecundidade ainda elevadas, resultou em um rápido crescimento populacional, chegando a cerca de 3% ao ano nas décadas de 1950 e 1960. Esse crescimento, entretanto, começou a desacelerar à medida que as taxas de fecundidade passaram por uma redução expressiva. De 6,2 filhos por mulher em 1950, a fecundidade caiu para 1,7 em 2012 (Camarano, Kanso e Fernandes, 2014).

Simultaneamente, a expectativa de vida ao nascer também apresentou avanços significativos, passando de 54 anos em 1960 para 76 anos na atualidade (Banco Mundial, 2022). Essas transformações demográficas culminaram em um processo acelerado de envelhecimento populacional, que hoje é uma das características mais marcantes da dinâmica demográfica brasileira.

Esse cenário ressalta os desafios e oportunidades associados ao envelhecimento da população, como a necessidade de ajustes nas políticas públicas, no mercado de trabalho e no sistema de saúde. Além disso, destaca-se a importância de compreender como as experiências históricas de países desenvolvidos podem servir de referência para lidar com as especificidades da realidade brasileira e de outras nações em desenvolvimento.

É importante ressaltar que estudos realizados em sociedades não ocidentais apresentam imagens positivas da velhice e do envelhecimento, ensinando que a representação de velhice enraizada nas ideias de deterioração e perda não é universal. À medida que o envelhecimento é documentado em outros povos, constata-se que ele é um fenômeno profundamente influenciado pela cultura (Uchôa, 2003).

As mudanças na força de trabalho

O mundo está ficando grisalho. A visão tradicional de que a força de trabalho é definida exclusivamente pela capacidade física perde espaço à medida que a tecnologia avança e automatiza tarefas manuais. No contexto atual, o capital humano é cada vez mais valorizado por dois ativos fundamentais: o tempo e a capacidade de pensar, inovar e criar soluções que impulsionam o desenvolvimento social e econômico. Essa transição, embora gradual, evidencia profundas transformações no mercado de trabalho e levanta questões essenciais sobre o impacto do envelhecimento populacional nas estruturas econômicas e sociais. Tais

mudanças requerem uma análise ampla que considere como diferentes grupos, regiões e setores da sociedade são afetados por essas dinâmicas.

No Brasil, estima-se que a população idosa tenha alcançado a marca de 30,2 milhões de pessoas (IBGE, 2017). Isso representa um avanço social em termos do aumento da expectativa de vida e expressa uma significativa melhoria nas condições de vida desse segmento social, ainda que as desigualdades sociais existentes nas diferentes regiões brasileiras, os preconceitos e as discriminações persistam nas esferas públicas e privadas. Apesar disso, os idosos conquistaram mais espaços sociais e políticos, e contribuem com o desenvolvimento econômico e cultural do país.

O envelhecimento deve ser compreendido não apenas como um ciclo biológico condicionado pelo tempo, mas como um fenômeno humano e social, permeado por expressões culturais, significados simbólicos e implicações econômicas. Trata-se de um processo multifacetado que ganha sentido dentro de contextos históricos e sociais específicos, especialmente no modo de produção capitalista. Nesse modelo, o lugar social de um indivíduo está frequentemente relacionado à sua posição nos meios de produção, determinados pela propriedade ou falta de propriedade sobre os recursos fundamentais da economia.

Teixeira (2010) analisa o envelhecimento a partir dos determinantes econômicos, políticos e culturais que estruturam as relações de poder e a lógica do capital. Essa perspectiva permite compreender como o envelhecimento se insere em uma problemática social mais ampla, principalmente no contexto da classe trabalhadora, que, ao envelhecer, enfrenta uma perda progressiva de valor para o sistema capitalista. Isso ocorre porque, sob a lógica da acumulação capitalista, o trabalhador é frequentemente reduzido a seu valor de uso – ou seja, à sua capacidade de produzir riqueza. Com o avanço da idade, muitos trabalhadores são excluídos do mercado formal, agravando as desigualdades sociais por meio do desemprego, da pobreza e do aumento do contingente populacional considerado «excedente» pela economia de mercado.

Essa análise evidencia a necessidade de políticas públicas e estratégias inclusivas que abordem as desigualdades geradas pelo envelhecimento no contexto do capitalismo. Ao mesmo tempo, é essencial promover um debate sobre a valorização da experiência e da sabedoria acumulada pelos trabalhadores mais velhos, que representam um recurso social muitas vezes subutilizado, mas com grande potencial de contribuição para a sociedade como um todo.

Diferenças de valores, comportamentos e expectativas entre gerações

Parafraseando Caetano Veloso (80 anos), ainda em produtividade de “cada um sabe a dor e a delícia de ser o que é”. A convivência entre gerações, também chamada intergeracionalidade, no ambiente corporativo é um reflexo direto das transformações sociais, tecnológicas e econômicas pelas quais a sociedade passou ao longo do tempo. Cada geração carrega consigo um conjunto de valores, estilos de comunicação e expectativas moldados por seu contexto histórico, o que, ao mesmo tempo, enriquece o ambiente profissional e gera tensões que podem impactar a produtividade e a cultura organizacional. (MURILLO, 2024)

Os valores profissionais são uma das principais fontes de divergência entre as gerações. Baby Boomers (nascidos entre 1946 e 1964), por exemplo, foram influenciados por um período de reconstrução econômica e social, valorizando a estabilidade no emprego, o trabalho árduo e a lealdade à organização. Para eles, construir uma carreira sólida na mesma empresa era sinônimo de sucesso.

Já a Geração X (nascidos entre 1965 e 1980), que cresceu em meio a crises econômicas e ao avanço da globalização, desenvolveu uma postura mais pragmática em relação ao trabalho. Valorizam a autonomia e tendem a equilibrar a vida pessoal e profissional, o que marcou o início do questionamento do conceito de “dedicação incondicional” ao trabalho.

Por outro lado, os Millennials (ou Geração Y, nascidos entre 1981 e 1996) e a Geração Z (nascidos a partir de 1997) demonstram valores profundamente influenciados pela era digital, pela busca de propósito e pela flexibilidade. Para eles, o trabalho não é apenas uma fonte de renda, mas também um espaço de realização pessoal e impacto social. Enquanto os Millennials se concentram na colaboração e no trabalho em equipe, a Geração Z é caracterizada por sua mentalidade empreendedora e por buscar crescimento rápido, muitas vezes sem a intenção de permanecer em uma única organização por muito tempo. (DORIGO, 2024)

As gerações também diferem significativamente em seus estilos de comunicação. Baby Boomers, acostumados com métodos tradicionais, preferem reuniões presenciais e canais formais para trocar informações. Esse padrão de comunicação pode entrar em conflito com a Geração Z, que cresceu em um ambiente altamente digitalizado e prioriza mensagens instantâneas, aplicativos e redes sociais como meios de interação.

A Geração X, por sua vez, encontra-se em uma posição intermediária: utiliza tanto métodos analógicos quanto digitais, adaptando-se conforme necessário. Millennials, embora digitalmente fluentes, ainda valorizam feedback constante e discussões em grupo, enfatizando a colaboração e a transparência. Essa diversidade de preferências pode levar a mal-entendidos, como a percepção de desrespeito ou falta de interesse em canais tradicionais de comunicação.

As expectativas profissionais também variam amplamente entre as gerações. Baby Boomers esperam reconhecimento baseado na experiência e no tempo de serviço, enquanto Millennials e a Geração Z priorizam recompensas imediatas e um crescimento rápido, mesmo em posições iniciais. A Geração X, por sua vez, busca um equilíbrio entre recompensas materiais e oportunidades de desenvolvimento pessoal.

Os desafios mais comuns relacionados à diversidade entre gerações no ambiente de trabalho segundo Viñas (2024) frequentemente incluem os seguintes aspectos:

- **Comunicação:** As diferentes gerações possuem formas distintas de se comunicar, o que pode gerar dificuldades de entendimento e ocasionar ruídos ou mal-entendidos.

- **Aspirações de carreira:** As metas e objetivos profissionais variam de forma significativa entre gerações. Enquanto os profissionais mais jovens tendem a priorizar ascensão rápida e maior flexibilidade, os mais experientes geralmente valorizam estabilidade e segurança.

- **Adaptação à tecnologia:** Gerações mais novas frequentemente adotam inovações tecnológicas de maneira ágil, enquanto gerações anteriores podem demonstrar maior resistência ou menor habilidade no uso de novas ferramentas, resultando em frustrações e falta de eficiência em certas situações.

- **Preferências no estilo de trabalho:** Cada geração traz consigo preferências distintas. Alguns profissionais preferem estruturas hierárquicas mais bem definidas, enquanto outros têm maior apreço por ambientes colaborativos e flexíveis.

- **Feedback e reconhecimento:** Existe uma diversidade nas expectativas em relação à frequência e ao formato do retorno sobre desempenho. Algumas gerações preferem feedbacks constantes e detalhados, enquanto outras se satisfazem com formas mais esporádicas e simples de reconhecimento.

O desalinhamento em qualquer uma dessas áreas pode levar a conflitos internos, queda na produtividade, desmotivação, dificuldade em reter talentos e barreiras à inovação e criatividade.

Além disso, pode comprometer a qualidade da comunicação, tanto dentro da organização quanto externamente. Além disso, enquanto gerações mais antigas podem considerar longas jornadas de trabalho como uma demonstração de comprometimento, as gerações mais jovens frequentemente priorizam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Isso pode gerar conflitos, especialmente em organizações que mantêm estruturas hierárquicas rígidas.

A interação entre gerações no ambiente corporativo pode ser tanto uma fonte de inovação quanto de conflitos. Entender essas diferenças e trabalhar para integrá-las de maneira estratégica é essencial para criar ambientes organizacionais saudáveis e produtivos. Empresas que promovem a troca intergeracional, valorizando as competências únicas de cada grupo etário, estão mais bem posicionadas para enfrentar os desafios de um mercado de trabalho em constante transformação.

As novas configurações do trabalho

O mercado de trabalho está passando por transformações profundas, impulsionadas por avanços tecnológicos, mudanças culturais e demográficas. Entre as principais tendências, destacam-se a busca por maior flexibilidade, a adoção crescente de tecnologias e o aumento da diversidade geracional nas organizações. Segundo Drucker (1999), “o futuro do trabalho dependerá cada vez mais da capacidade de adaptação das organizações e dos indivíduos”. Esse novo cenário redefine o papel do trabalhador e das empresas, que precisam se ajustar às demandas de um ambiente mais dinâmico e diverso.

A flexibilidade no mercado de trabalho tem se tornado um requisito essencial, especialmente com o advento do trabalho remoto e híbrido. Empresas como Google e Microsoft adotaram modelos flexíveis para reter talentos e aumentar a produtividade. Estudos mostram que a flexibilidade não apenas melhora o desempenho dos funcionários, mas

também contribui para o bem-estar e a satisfação no trabalho (HILL et al., 2014). Para os trabalhadores mais jovens, como os da Geração Z, essa flexibilidade é frequentemente considerada não apenas um benefício, mas uma necessidade básica para manter o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (FREY; OSBORNE, 2017).

A tecnologia também desempenha um papel central nas novas configurações do trabalho. A automação, a inteligência artificial (IA) e as plataformas digitais têm remodelado setores inteiros, substituindo tarefas repetitivas por soluções mais ágeis e eficientes. Contudo, essa transformação também gera desafios, especialmente para trabalhadores mais maduros que enfrentam dificuldades em adaptar-se a essas novas tecnologias (SCHWAB, 2016). Assim, “a inclusão digital e o treinamento constante se tornam essenciais para evitar o aumento das desigualdades entre gerações no mercado de trabalho” (DAVENPORT; KIRKPATRICK, 2015).

A diversidade geracional é outro elemento que redefine o ambiente corporativo. As Organizações hoje abrigam até cinco gerações simultaneamente, desde os Baby Boomers até os recém-chegados Geração Z. Cada grupo traz consigo valores, perspectivas e estilos de trabalho únicos, criando tanto oportunidades quanto desafios. Conforme Hanashiro (2020), “a diversidade geracional é um ativo valioso, desde que bem gerenciada para promover inovação e criatividade dentro das empresas”.

Barreiras enfrentadas por diferentes gerações no mercado de trabalho (jovens versus maduros)

O convívio entre gerações no ambiente corporativo, apesar de enriquecedor, apresenta desafios significativos. Jovens e maduros enfrentam barreiras distintas que muitas vezes limitam seu potencial de contribuição. Para os trabalhadores mais velhos, os estereótipos relacionados à obsolescência e à dificuldade de adaptação tecnológica são recorrentes. Estudos revelam que mais de 60% dos profissionais acima de 50 anos

consideram que a idade é um fator limitante em suas carreiras (WORLD ECONOMIC FORUM, 2021).

Por outro lado, os trabalhadores mais jovens enfrentam pressões relacionadas à necessidade de comprovar competências e corresponder às expectativas de um mercado altamente competitivo. A falta de experiência frequentemente gera preconceitos, dificultando a ascensão profissional e a construção de uma carreira sólida (NELSON, 2016). Além disso, a busca por propósito e significado no trabalho é uma das demandas mais expressivas entre os jovens profissionais, que muitas vezes se frustram em organizações com culturas corporativas mais tradicionais.

A coexistência dessas gerações também é marcada por conflitos de valores e estilos de comunicação. Enquanto os Baby Boomers e a Geração X valorizam métodos de comunicação mais formais e hierárquicos, os Millennials e a Geração Z preferem a instantaneidade e a informalidade possibilitadas pelas plataformas digitais (GARCIA; RAMOS, 2018). Essa discrepância pode levar a mal-entendidos e dificuldades de colaboração.

Estratégias de inclusão e valorização intergeracional no ambiente corporativo

Para mitigar os desafios e promover a inclusão intergeracional, é fundamental que as organizações implementem estratégias que valorizem as contribuições únicas de cada faixa etária. Entre as iniciativas mais eficazes estão os programas de mentoria reversa, onde profissionais mais jovens compartilham seus conhecimentos em tecnologia e tendências digitais com os mais experientes, enquanto recebem orientação e experiências valiosas desses colegas (MCWILLIAMS, 2018).

A criação de ambientes de trabalho inclusivos também passa pela revisão de políticas de recrutamento e seleção. Empresas devem garantir que seus processos sejam livres de vieses relacionados à idade, pro-

movendo a contratação de pessoas de diferentes gerações. Segundo dados da Harvard Business Review (2020), organizações com maior diversidade geracional apresentam desempenho financeiro superior, além de uma maior capacidade de inovação.

Outro aspecto importante é o investimento em capacitação e desenvolvimento contínuos. Empresas que oferecem treinamentos adaptados às necessidades de diferentes gerações não apenas promovem a inclusão, mas também garantem que todos os colaboradores estejam alinhados às demandas de um mercado em constante evolução (KPMG, 2021).

Ademais, a promoção de uma cultura de respeito e valorização das diferenças é essencial. Lideranças devem ser treinadas para gerenciar equipes multigeracionais, garantindo que as necessidades e expectativas de cada grupo sejam atendidas. Conforme aponta Robbins (2019), “a gestão eficaz de equipes diversas exige empatia, comunicação clara e disposição para aprender com as diferenças”.

As novas configurações do mercado de trabalho, marcadas pela flexibilidade, avanços tecnológicos e diversidade geracional, apresentam desafios e oportunidades para organizações e trabalhadores. A promoção de um ambiente inclusivo e colaborativo, que valorize as contribuições únicas de cada geração, é fundamental para garantir a competitividade e a sustentabilidade das empresas no futuro. Ao investir em estratégias de inclusão e capacitação, as organizações não apenas fortalecem suas equipes, mas também contribuem para uma sociedade mais equitativa e inovadora.

Etarismo Reverso: causas e impactos

O etarismo reverso, um fenômeno menos discutido, mas igualmente prejudicial, consiste na discriminação e nos preconceitos direcionados a pessoas mais jovens. Assim como os idosos enfrentam estereó-

tipos negativos relacionados à idade, os jovens também são vítimas de generalizações injustas. A juventude, frequentemente associada à imaturidade, impulsividade e falta de experiência, pode limitar as oportunidades profissionais e sociais dos mais jovens. Essa forma de discriminação pode gerar consequências negativas para a autoestima e o bem-estar psicológico dos indivíduos, impactando suas vidas de maneira significativa. Esse preconceito manifesta-se de forma contundente no mercado de trabalho, onde jovens qualificados enfrentam dificuldades para encontrar emprego e ascender profissionalmente. A crença de que a experiência é o único critério para o sucesso profissional exclui, muitas vezes, jovens talentosos. A valorização excessiva da idade pode resultar em uma perda de diversidade de ideias e perspectivas nas organizações, além de perpetuar uma cultura de trabalho menos inovadora.

A sociedade, por meio de estereótipos culturais, frequentemente associa a juventude a características como impulsividade, falta de experiência e instabilidade emocional. A crescente competição no mercado de trabalho intensifica essa visão, valorizando excessivamente a experiência e a idade, em detrimento de outras qualidades como inovação e adaptabilidade. Além disso, as pressões sociais para se encaixar em determinados padrões de comportamento e aparência podem gerar ansiedade e insegurança nos jovens, contribuindo para o etarismo reverso.

As consequências do idadismo reverso são diversas e impactantes. No mercado de trabalho, jovens podem enfrentar dificuldades para encontrar emprego, subvalorização de suas habilidades e menores oportunidades de ascensão profissional. A discriminação por idade e os estereótipos associados à juventude podem levar a problemas de saúde mental, como ansiedade, depressão e baixa autoestima. Além disso, o isolamento social e a dificuldade em estabelecer relacionamentos interpessoais satisfatórios são outros impactos do etarismo reverso.

Para combater o etarismo reverso, é fundamental promover a conscientização sobre essa forma de discriminação, desmistificando os

estereótipos relacionados à juventude. A implementação de políticas públicas que combatam a discriminação por idade, tanto para jovens quanto para idosos, é essencial. A educação também desempenha um papel crucial, com escolas e universidades promovendo a diversidade e o respeito às diferenças, incluindo a idade. As empresas, por sua vez, podem contribuir para a mudança ao implementarem políticas de recrutamento e desenvolvimento que valorizem a diversidade geracional e combatam o etarismo em todas as suas formas.

O papel da mídia na perpetuação de estereótipos

Definir o termo é o primeiro passo para contextualizarmos. O primeiro autor a utilizar esse termo foi Lippmann em 1950 que trouxe: “Estereótipos é o traço primordial que precede a razão; é uma forma de percepção, que impõe um certo caráter sobre os dados de nossos sensos antes que os dados alcancem a inteligência” (Lipmann, 1950, p. 65).

Os estereótipos em geral concedem à velhice uma realidade negativa. O consenso social aceita como fatos inevitáveis uma perda de capacidades mentais, perda de memória, saúde vulnerável, padecimento constante de doenças ou reclamos de atenção. Essas perdas/características parecem justificar uma conduta estereotipada associada a termos como “acabado”, “inútil”, “doente”, “incapaz”, “improdutivo”, “dependente” e “carga social”, levando a pessoa à rejeição e à marginalização social. (COLOM e ZARO, 2007, p. 309)

A mídia, em sua multiplicidade de formatos – televisão, cinema, publicidade, redes sociais – exerce um papel fundamental na construção da realidade social. Ao representar diferentes grupos sociais, ela molda percepções, valores e atitudes, inclusive em relação à idade. A perpetuação de estereótipos etários na mídia contribui significativamente para a discriminação e a exclusão social de indivíduos de todas as faixas etárias.

Tradicionalmente, a mídia tem retratado a velhice de forma negativa, associando-a a declínio físico e mental, solidão e dependência. Idosos são frequentemente representados em papéis secundários, como avós carinhosos, mas inúteis, ou como personagens cômicos que servem como alívio cômico. Essa representação estereotipada contribui para a desvalorização da experiência e do conhecimento dos mais velhos, limitando suas oportunidades e perpetuando a ideia de que a idade é sinônimo de obsolescência.

A juventude, por sua vez, também é alvo de estereótipos na mídia. Jovens são frequentemente retratados como rebeldes, irresponsáveis e impulsivos. Essa representação, embora nem sempre negativa, contribui para a criação de expectativas irrealistas e pode levar à estigmatização de determinados comportamentos. A mídia, ao enfatizar a juventude como sinônimo de beleza, sucesso e felicidade, pode gerar uma pressão excessiva sobre os jovens, levando a problemas de autoestima e bem-estar psicológico.

A perpetuação de estereótipos etários na mídia ocorre através de diversos mecanismos:

- a. Representação visual: A escolha de atores e a forma como eles são caracterizados reforçam estereótipos. Idosos são frequentemente retratados com cabelos brancos, rugas e roupas conservadoras, enquanto jovens são representados com rostos lisos e corpos perfeitos.
- b. Narrativas: As histórias contadas sobre cada grupo etário são cruciais para a formação de estereótipos. Idosos são frequentemente retratados como personagens secundários, com histórias limitadas ao passado, enquanto jovens são os protagonistas das narrativas, vivendo aventuras e superando desafios.

c. Linguagem: A linguagem utilizada para descrever os diferentes grupos etários também contribui para a perpetuação de estereótipos. Termos como “velhinho”, “garotinho” ou “adolescente rebelde” reforçam ideias preconcebidas sobre cada faixa etária.

Os estereótipos etários veiculados pela mídia exercem um impacto profundo tanto nos indivíduos quanto na sociedade como um todo. A internalização desses estereótipos negativos pode levar à discriminação, limitando oportunidades no mercado de trabalho, nas relações sociais e no acesso à saúde. Indivíduos que se sentem estereotipados tendem ao isolamento social, evitando interações e aprofundando sentimentos de solidão. A exposição constante a representações negativas também erode a autoestima, levando à autodepreciação. Em última análise, a sociedade como um todo perde ao não aproveitar o potencial de todas as gerações, perpetuando a exclusão e o desperdício de talentos.

Para combater o idadismo veiculado pela mídia, é fundamental promover uma representação mais diversa e realista das diferentes faixas etárias. Isso envolve várias ações como aumentar a presença de pessoas de todas as idades em papéis positivos na mídia pois é importante mostrar que as pessoas de todas as idades são capazes de realizar diversas atividades e contribuir para a sociedade. Assim como criar campanhas de conscientização sobre o etarismo, pois essas campanhas podem ajudar a desmistificar os estereótipos e promover a valorização da diversidade geracional. E ainda, incentivar a produção de conteúdos que promovam a inclusão, pois é preciso investir em filmes, novelas, programas de televisão e campanhas publicitárias que mostrem a diversidade da experiência humana ao longo da vida.

A mídia desempenha um papel fundamental na construção da realidade social e na perpetuação de estereótipos. Ao analisar a forma como as diferentes faixas etárias são representadas, fica evidente o impacto desses estereótipos na percepção social e nas relações interpessoais.

Para construir uma sociedade mais justa e inclusiva, é necessário promover uma representação mais realista e diversa das diferentes faixas etárias na mídia, desafiando os estereótipos e valorizando a experiência e o conhecimento de todas as gerações.

O homem é guiado pelo seu senso de pertencimento, ele se vê em seus pares e de acordo com Mondim (1986) o homem anseia a harmonia social:

O homem é um ser sociável, pois tem a propensão para viver junto com os outros e comunicar-se com eles, torná-los participantes das próprias experiências e dos próprios desejos, conviver com eles as mesmas emoções e os mesmos bens. Ele também é um ser político. A politicidade é o conjunto de relações que o indivíduo mantém com os outros, enquanto faz parte de um grupo social (Mondin, 1986, p. 154).

O impacto do etarismo na saúde mental

Saúde mental é um dos grandes desafios que a humanidade enfrenta na atualidade. Segundo a OMS, 9,3% da população mundial luta diariamente contra algum tipo de transtorno ligado à ansiedade (OPAS,2022). Ainda, nove em cada dez brasileiros que estão no mercado de trabalho apresentam algum sintoma de ansiedade, com 47% destes apresentando algum nível de depressão, de acordo com a mesma pesquisa da OMS. Entre os aspectos que causam problemas relacionados à saúde mental, há vários que estão diretamente ligados a questões que são trabalhadas e tratadas no âmbito de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), como racismo, capacitismos, machismo, LGBTIfobia, etarismo e outros tipos de opressão social, violências, assédios e desigualdades. (AMATO, 2023, p. 23)

O etarismo, enraizado em estereótipos e preconceitos, transcende as questões sociais e adentra o âmbito da saúde mental. A exposição constante a estereótipos negativos sobre a idade pode levar a consequências psicológicas profundas, afetando a autoestima, a qualidade de vida e o bem-estar geral.

A saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo percebe suas próprias capacidades, pode lidar com as tensões normais da vida, trabalhar de forma produtiva e contribuir para sua comunidade. Ela é essencial para a qualidade de vida e está diretamente relacionada ao equilíbrio emocional, à resiliência e à capacidade de manter relacionamentos saudáveis. A importância da saúde mental transcende o âmbito individual, refletindo na produtividade no trabalho, nas relações interpessoais e no desenvolvimento social.

O impacto do idadismo no ambiente de trabalho pode levar ao surgimento de diversas condições psicológicas. Entre as principais doenças associadas estão:

- 1. Ansiedade:** A pressão para se provar competente diante de preconceitos constantes pode desencadear um estado de alerta excessivo, resultando em sintomas como preocupação crônica, irritabilidade e dificuldade de concentração.
- 2. Depressão:** Sentir-se excluído, desvalorizado ou subestimado no ambiente de trabalho pode gerar sentimentos de desesperança, baixa autoestima e isolamento social.
- 3. Síndrome de Burnout:** A necessidade de compensar os preconceitos por meio de esforços excessivos, combinada com a falta de reconhecimento, aumenta o risco de esgotamento físico e emocional.

4. **Distúrbios do sono:** O estresse contínuo gerado pela discriminação pode levar a dificuldades em dormir ou à má qualidade do sono, agravando os problemas de saúde mental.
5. **Transtornos psicossomáticos:** O impacto emocional do etarismo pode se manifestar fisicamente, com sintomas como dores musculares, enxaquecas ou problemas gastrointestinais.

Uma análise da Organização Mundial da Saúde, que incluiu 422 estudos de 45 países, estimou que, com base em dados de 2015, cerca de 6,33 milhões de casos de depressão em todo o mundo estão associados ao etarismo. Desses, aproximadamente 831.041 ocorreram em países desenvolvidos e 5,6 milhões em países em desenvolvimento. (Relatório mundial sobre o idadismo, 2022).

Boas Práticas para Combater o Etarismo

Práticas para erradicar o etarismo podem ser estruturadas em ações concretas nas esferas corporativa, educacional, legislativa e na mídia. Essas iniciativas, quando implementadas de forma coordenada, têm o potencial de transformar a maneira como as gerações se relacionam, promovendo ambientes mais equitativos e colaborativos.

I. Treinamento Intergeracional nas Organizações

Empresas desempenham um papel essencial no combate ao etarismo, começando pela adoção de programas de treinamento intergeracional. Esses programas promovem a troca de conhecimentos e experiências entre diferentes faixas etárias, reduzindo preconceitos e fortalecendo o respeito mútuo. Um exemplo prático é o programa de mentoria reversa, onde colaboradores mais jovens compartilham habilidades tecnológicas

enquanto aprendem com a experiência e o conhecimento acumulado dos mais velhos. Iniciativas assim foram adotadas por empresas como a SAP, que, por meio do seu programa “Age Smart,” promove a integração de profissionais de diferentes idades. (VARGIU-BREUER, 2025)

2. Políticas de Recrutamento Inclusivas

Revisar práticas de recrutamento é fundamental para eliminar vieses implícitos relacionados à idade. Empresas podem adotar currículos cegos, ou seja, sem dados que revelem a idade dos candidatos, avaliando-os exclusivamente por suas competências e experiências. A multinacional IBM implementou uma política de contratação baseada em habilidades em vez de qualificações formais, garantindo maior inclusão de pessoas em diferentes estágios de suas vidas profissionais. Essa abordagem não apenas reduz o etarismo, mas também valoriza a diversidade de experiências no ambiente corporativo. (IBM, 2025)

3. Campanhas Educacionais e Conscientização Comunitária

No campo educacional, campanhas que abordem estereótipos sobre envelhecimento podem ser incorporadas aos currículos escolares e projetos comunitários. A conscientização precoce é uma forma eficaz de criar uma cultura que valorize a diversidade etária. Programas como o “Generations Together”, desenvolvido em escolas do Reino Unido, conecta estudantes com idosos da comunidade para atividades conjuntas, promovendo empatia e desconstruindo estereótipos.

4. Legislações Mais Robustas

A criação de legislações específicas para combater o etarismo é outra medida eficaz. Países como o Reino Unido já possuem leis abrangentes contra a discriminação etária no trabalho, como o “Equality Act 2010,” que protege indivíduos contra preconceitos baseados na idade em diferentes esferas. Essas políticas devem ser replicadas e fortalecidas em contextos globais, garantindo que todos os indivíduos tenham direitos iguais independentemente de sua faixa etária. (UNITED KINGDOM, 2010)

5. Exemplos Positivos na Mídia

A mídia tem o poder de mudar narrativas e influenciar percepções sociais. Promover histórias que destacam as conquistas e a contribuição de pessoas em diferentes idades pode ajudar a desconstruir preconceitos. Campanhas como a “This Chair Rocks”, liderada pela escritora Ashton Applewhite, utilizam vídeos, podcasts e artigos para desafiar estereótipos sobre o envelhecimento. Outra iniciativa importante foi o comercial da Dove, que apresentou mulheres acima dos 60 anos como ícones de beleza, redefinindo padrões culturais.

6. Ambientes de Trabalho Inclusivos

Criar ambientes corporativos onde todas as gerações se sintam valorizadas é uma prática indispensável. Empresas podem oferecer treinamentos regulares que abordem a importância da diversidade etária e incentivar *feedbacks* intergeracionais. Além disso, a flexibilização de benefícios, como horários reduzidos ou adaptações ergonômicas, também promove um ambiente acolhedor. Um caso exemplar é a BMW, que introduziu mudanças na linha de produção para acomodar trabalhadores mais velhos, como pisos antiderrapantes e ferramentas ergonômicas,

aumentando a produtividade e a satisfação geral. (SCHMITT; SUTHERLAND, 2013).

7. Estudos de Caso e Pesquisa Aplicada

Estudos de caso bem documentados podem inspirar a implementação de práticas eficazes. A empresa brasileira Maturi, por exemplo, é uma referência em inclusão de profissionais 50+, promovendo feiras de recrutamento, palestras e mentorias específicas para essa faixa etária. Outra experiência relevante é o “Experience Corps” nos Estados Unidos, um programa que recruta voluntários idosos para atuar em escolas, ajudando a melhorar o desempenho dos estudantes enquanto promove um sentimento de propósito entre os voluntários.

8. Construção de Redes de Apoio

Por fim, a construção de redes de apoio, como grupos de discussão intergeracionais, pode ser um espaço seguro para troca de experiências e aprendizado mútuo. Essas redes são úteis para identificar desafios e propor soluções colaborativas, além de fortalecer a sensação de pertencimento em indivíduos de todas as idades.

A erradicação do etarismo depende de esforços contínuos e coordenados que envolvam diferentes setores da sociedade. A combinação de práticas corporativas inclusivas, políticas públicas robustas, campanhas educacionais e narrativas positivas na mídia pode construir um futuro onde a diversidade etária seja verdadeiramente valorizada e celebrada.

Considerações Finais

O etarismo, como demonstrado ao longo deste artigo, é um fenômeno complexo e multifacetado que afeta indivíduos em todas as etapas da vida, desde a infância até a velhice. Suas implicações vão além das barreiras laborais, permeando aspectos sociais, psicológicos e culturais, e gerando impactos profundos na saúde mental, na autoestima e na qualidade de vida das pessoas. A análise realizada evidencia a necessidade urgente de uma mudança de paradigmas, especialmente no ambiente de trabalho, onde o preconceito etário se manifesta de forma mais evidente e prejudicial.

A diminuição das tensões trazidas pelo preconceito e discriminação, seja por que o indivíduo é novo demais e precisa de adaptação ou formação em determinada área, ou contra aqueles que, já apresentam uma idade acima dos 70 anos, e se sentem plenamente capazes, e não querem sair de suas atividades, deverá ser objeto de uma mudança que perpassa pela educação, pela inclusão e por novos paradigmas

A convivência intergeracional, tanto no mercado de trabalho quanto na sociedade como um todo, deve ser vista como uma oportunidade de enriquecimento mútuo, onde a experiência dos mais velhos e a inovação dos mais jovens possam coexistir de forma harmoniosa e produtiva. No entanto, para que isso ocorra, é fundamental que políticas públicas, estratégias educacionais e iniciativas corporativas sejam implementadas de forma coordenada, visando a promoção da inclusão e o combate aos estereótipos etários.

No âmbito corporativo, a adoção de práticas como a *mentoria reversa*, a *revisão de processos de recrutamento para eliminar vieses relacionadas à idade*, e a *criação de ambientes de trabalho inclusivos* são passos essenciais para garantir que todas as gerações sejam valorizadas por suas contribuições únicas. A diversidade geracional não deve ser vista como

um desafio, mas como um ativo que pode impulsionar a inovação e a competitividade das organizações.

Além disso, a mídia desempenha um papel crucial na perpetuação ou na desconstrução de estereótipos etários. É necessário que haja uma representação mais diversa e realista das diferentes faixas etárias, destacando as conquistas e o potencial de contribuição de pessoas de todas as idades. Campanhas de conscientização e conteúdos que promovam a inclusão geracional podem ajudar a mudar as percepções sociais e a combater o etarismo de forma efetiva.

No campo da saúde mental, os impactos do etarismo são alarmantes. A exposição constante a estereótipos negativos e à discriminação pode levar a transtornos como ansiedade, depressão e Síndrome de Burnout, afetando não apenas o bem-estar individual, mas também a produtividade e a coesão social. Portanto, é essencial que políticas públicas e iniciativas privadas priorizem a saúde mental, oferecendo suporte e recursos para aqueles que sofrem com os efeitos do idadismo.

Por fim, a erradicação do etarismo exige um esforço coletivo que envolva governos, empresas, instituições educacionais e a sociedade civil. A construção de uma cultura que valorize a diversidade etária e promova o respeito mútuo entre gerações é fundamental para garantir um futuro mais justo, equitativo e inclusivo. A mudança já começou, mas ainda há um longo caminho a percorrer. Cabe a todos nós, como indivíduos e como sociedade, assumir a responsabilidade de desafiar os estereótipos, promover a inclusão e celebrar as contribuições de todas as gerações.

A luta contra o etarismo não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma necessidade para o desenvolvimento sustentável e harmonioso da sociedade. Que este artigo sirva como um chamado à reflexão e à ação, inspirando mudanças concretas que possam transformar a maneira como enxergamos e valorizamos as diferentes etapas da vida.

Referências

AMATO, M. *Diversidade, equidade e inclusão: um guia para líderes e empresas enfrentarem os desafios da atualidade*. São Paulo: Editora XYZ, 2023.

BONIFÁCIO, Gabriela; GUIMARÃES, Raquel. Projeções populacionais por idade e sexo até 2100. Rio de Janeiro: Ipea, 2021. Disponível em: <https://tinyurl.com/3fxceebh>. Acesso em: dez. 2024.

BANCO MUNDIAL. World Bank Open Data. 2022. Disponível em: <https://data.worldbank.org/>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BLOOM, D. E.; LUCA, D. L. *The Global Demography of Aging*. In: *Handbook of the Economics of Population Aging*. Elsevier, 2016. v. 1, p. 3-56. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-63452-7.00001-2>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BUTLER, R. N. *Ageism: another form of bigotry*. *The Gerontologist*, Oxford, v. 9, n. 4 (Part 1), p. 243-246, 1969. DOI: <10.1093/geront/9.4_Part_1.243>.

CAMARANO, Ana Amélia; KANZO, Solange; FERNANDES, Daniele. A população brasileira e seus movimentos ao longo do Século XX. In: CAMARANO, Ana Amélia (org.). *Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento?*. Rio de Janeiro: IPEA, 2014. p. 81-116.

COLOM, R.; ZARO, M. J. A psicologia das diferenças. Tradução de Carmem E. Flores-Mendoza. São Paulo: Vetor, 2007.

DORIGO, Maria Clara. “Gerações no Ambiente de Trabalho: Um Estudo sobre as Diferenças Intergeracionais e suas Implicações na Gestão de Pessoas.” *Revista Brasileira de Gestão e Negócios*, vol. 26, n. 1, 2024, pp. 45-62.

DRUCKER, Peter F. Desafios Gerenciais para o Século XXI. São Paulo: Pioneira, 1999.

GARCIA, Ana Paula; RAMOS, José Carlos. Comunicação intergeracional no ambiente de trabalho: desafios e estratégias. *Revista*

Brasileira de Gestão e Negócios, São Paulo, v. 20, n. 4, p. 567-586, 2018.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; PEREIRA, Marie Françoise Marguerite Winandy Martins. O Etarismo no local de trabalho: evidências práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. *Revista Gestão Organizacional*, Chapecó, v. 13, n. 2, p. 188-206, maio/ago. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Número de idosos cresce 18% em 5 anos e ultrapassa 30 milhões em 2017. Agência de Notícias IBGE, 2017. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/20980-numero-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-milhoesem-2017>. Acesso em: 27 jan. 2025.

IBM. *Políticas de contratação inclusivas: promovendo a diversidade etária no ambiente corporativo*. Relatório Interno. Nova York, 2025.

KPMG. Tendências globais em treinamento e desenvolvimento 2021. Disponível em: <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2021/01/global-training-and-development-trends.html>. Acesso em: 27 jan. 2025.

LIPPmann, Walter. *Public Opinion*. New York: Macmillan, 1950.

MCWILLIAMS, Garry. *Mentoria Reversa: Como a troca de conhecimentos entre gerações pode transformar o ambiente corporativo*. Nova York: HarperCollins, 2018.

MONDIN, B. *Curso de Filosofia: Introdução à problemática filosófica*. 3. ed. São Paulo: Paulus, 1986.

MURILO, Marcelo. Intergeracionalidade: O Poder da Colaboração entre Gerações. *HSM Management*, 2024. Disponível em: <https://revistahsm.com.br/intergeracionalidade-transformando-diversidade-geracional-em-vantagem-competitiva/>. Acesso em: 27 jan. 2025.

NELSON, T. D. *Ageism: stereotyping and prejudice against older persons*. Massachusetts, EUA: MIT, 2016.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *Relatório mundial sobre o idadismo.* Genebra: OMS, 2022.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional. 17. ed. São Paulo: Pearson, 2019.

RISTUM, Marilena; BASTOS, Ana Cecília de Sousa. A violência urbana e o papel da mídia na concepção de professoras do ensino fundamental. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, v. 13, p. 181-189, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/wrNywYhztnVJfqFvD4JXgK/#>. Acesso em: 27 jan. 2025.

SCHMITT, N.; SUTHERLAND, T. *Aging workforce solutions: Adapting workplaces for multigenerational success.* Disponível em <https://acuityinternational.com/blog/aging-workforce/> - acesso em 01.02.2025

TEIXEIRA, S. M. Envelhecimento do trabalhador e as tendências das formas de proteção social na sociedade brasileira. *Argumentum*, p. 63-77, 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/13>. Acesso em: 26 jan. 2025.

UCHÔA, Elizabeth. Contribuições da antropologia para uma abordagem das questões relativas à saúde do idoso. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 849-853, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/7XJfbd9Dm6cGFs66DqckSGS/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 27 jan. 2025.

VARGIU-BREUER, A. *Age Smart: integrando gerações no ambiente corporativo.* São Paulo: Editora Inovação Empresarial, 2025.

VIÑAS, Maria Clara. “Desafios da Diversidade Geracional no Ambiente de Trabalho.” *Revista Brasileira de Gestão e Negócios*, vol. 30, n. 2, 2024, pp. 150-165.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Relatório mundial sobre o idadismo. 2021.

5

ANÁLISE DE DIREITO COMPARADO: ESTRUTURA SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO MÉXICO

Orlando Losi Coutinho Mendes

Juiz do Trabalho Substituto (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região – Paraná). Especialista em Direito Previdenciário (Universidade Estadual de Londrina, 2014). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho (Faculdade Arthur Thomas, 2008). Bacharel em Direito (Universidade Estadual de Londrina, 2006).

Resumo

O presente artigo tem por objetivo uma sucinta análise da atual estrutura sindical e do sistema de negociação coletiva atualmente vigente no México como paradigma jurídico estrangeiro. O texto aborda a reestruturação do sistema sindical proveniente das reformas legislativas iniciadas no país em 2017. Analisa a estrutura sindical adotada, com enfoque na liberdade e democracia sindical. Discorre sobre as modalidades de normas autônomas previstas na legislação, procedimentos de elaboração, conteúdo e vigência. Com enfoque no estudo do direito comparado, aborda temas como pluralidade, liberdade e democracia sindical; forma de constituição de organizações representativas; procedimentos adotados nas negociações coletivas; e perspectivas para o aprimoramento do modelo tradicional do sistema sindical implantado no Brasil.

Palavras-chave: Direito Coletivo do Trabalho, direito comparado, sindicato, liberdade sindical, democracia sindical, México, pluralidade, negociação coletiva.

Introdução

O direito de associação sindical se notabiliza por se tratar de direito humano fundamental; é pressuposto para o exercício da democracia nas relações de trabalho. A estrutura sindical moderna tem como alicerce a liberdade sindical, representativa da democracia nas interações laborais coletivas.

O modelo adotado pelo Brasil, pautado na unicidade sindical com base territorial mínima e segmentada por categoria, é constantemente alvo de críticas doutrinárias. Conquanto haja autonomia, a liberdade sindical ainda não se afigura plena. Não se ignora que, em alguma medida, a legislação pátria avançou ao extirpar a compulsoriedade da contribuição sindical. Ainda assim, pairam sobre o sistema sindical atual importantes restrições à ampla liberdade sindical. Este cenário favorece o estabelecimento de, nas palavras de MANNRICH (2011), um “sindicalismo do tipo janus”, em que entes tradicionalmente considerados frágeis se arvoram como legítimos representantes dos trabalhadores.

A concreta legitimação e fortalecimento dos entes sindicais na representatividade das categorias profissional e econômica passa, necessariamente, pela análise da estrutura sindical adotada no país e sua efetiva adequação.

Considerada a relevância do assunto, a análise de paradigma jurídico estrangeiro permite a construção de sólida base de reflexão para o seu enfrentamento.

Tal como o Brasil, o México passou por profundas mudanças em sua legislação social em um passado recente, desde a reforma constitucional ocorrida em 2017 até o advento de profundas modificações na *Ley Federal del Trabajo* em 1º de maio de 2019. Consolidou-se, então, um novo modelo de justiça laboral, condição estabelecida para se viabilizar a concretização do relevante acordo comercial internacional T-MEC (Acor-

do Estados Unidos-México-Canadá). No caso do México em específico, as reformas legislativas promoveram intensa remodelação da estrutura sindical, afetando diretamente as relações coletivas de trabalho.

México e Brasil possuem muitos elementos em comum. Representam importantes economias da América Latina, assemelham-se em extensão territorial e densidade populacional, bem como possuem atividades comerciais e industriais similares. No âmbito da proteção social, a partir das reformas legislativas havidas, há, igualmente, diversos pontos de convergência.

Surge daí a pertinência de se aferir o direito comparado à luz da legislação mexicana.

Há compatibilidade normativo-ideológica. Evidencia-se proximidade cultural e linguística. Por fim, há pertinência sociojurídica, uma vez que, como se terá oportunidade de analisar adiante, a matéria possui tratamento legislativo no sistema estrangeiro eleito para fins de comparativo.

O presente estudo busca avaliar a estrutura sindical mexicana à luz da liberdade sindical e das negociações coletivas de trabalho. Partindo da análise do direito comparado, o principal objetivo é contribuir para a reflexão e aprimoramento do controverso modelo tradicional do sistema sindical implantado no Brasil.

A Estrutura Sindical Mexicana

O sistema sindical mexicano passou por severa reestruturação através da Reforma Trabalhista iniciada em 2017, que objetivou promover a liberdade sindical, a democracia interna e a transparência nas negociações coletivas. Incorporou, deste modo, muitos dos postulados es-

tabelecidos pelas Convenções 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A *Ley Federal del Trabajo* (LFT) reconhece expressamente a liberdade sindical, conferindo o direito a trabalhadores e empregadores de constituir organizações que reputem convenientes, independentemente de autorização prévia e livres de qualquer ingerência sobre seus atos constitutivos, funcionamento e administração.

Garante-se expressamente certa proteção à autonomia das organizações sindicais contra ingerências de terceiros, assim definidas pelo novo parágrafo terceiro do artigo 357 da LFT:

Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patronos, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.

Interessante notar que a legislação cuidou de coibir expressamente a instituição dos denominados *company unions* (sindicatos amarelos), organismos fomentados e controlados, ainda que indiretamente, pelo próprio empregador. Prestigia-se previsão contida na Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho:

ARTIGO 2º

1 - As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas em outras, quer diretamente, quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionante e administração.

2 - Serão particularmente identificadas a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas

destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por meios financeiros ou outros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

O que se busca é vedar a prática de condutas avessas à estruturação e desempenho das entidades sindicais, que somente promovem desestímulo à sindicalização.

A livre constituição de uma entidade sindical deve observar requisitos quantitativos mínimos. A fundação de um sindicato de categoria profissional exige ao menos vinte trabalhadores, sendo assim considerados também aqueles que tiveram seus contratos extintos dentro de sessenta dias antecedentes à constituição do ente, o que de certa maneira fortalece a liberdade associativa ao ampliar a margem de interessados na congregação. A formação de um sindicato de categoria econômica exige ao menos a associação de três empregadores.

A liberdade de filiação é textualmente assegurada (artigo 358 da LFT). Ninguém é obrigado a integrar ou não uma entidade sindical. Qualquer disposição que de alguma forma desvirtue tal direito será tida por nula. Veda-se expressamente a estipulação de multa convencional para os casos de desfiliação. Assegura-se, ainda, ao trabalhador o direito de oposição ao desconto de quotas sindicais, sem prejuízos.

Acerca da novidade legislativa inserida pela reforma legislativa de 2019, pontua MARTÍNEZ (2024, p. 123)

... como una manifestación de dicha libertad sindical, en el diverso artículo 110, fracción VI, segundo párrafo, de la

LFT¹, se regula la posibilidad de manifestar por escrito la voluntad de que no se descuento cuota sindical. Esto va en sintonía con la posibilidad de renunciar al sindicato a que pertenece, como una manifestación de la libertad a no ser parte de un sindicato, como una afiliación negativa, sin que se cause perjuicio alguno al trabajador.

A despeito dos avanços evidenciados com relação à liberdade de filiação, em suas vertentes positiva e negativa, ainda remanesce na legislação mexicana a proibição de estrangeiros integrarem a direção de uma entidade sindical (artigo 372 da *Ley Federal del Trabajo*).

A democratização interna diz respeito ao processo eletivo e é também expressamente assegurada, ao se estabelecer que os procedimentos e diretivas eleitorais devem salvaguardar o pleno exercício do voto pessoal, livre, direto e secreto, bem como ajustar-se a regras democráticas e de liberdade de gênero (artigo 358, II, da LFT).

A Lei Federal do Trabalho mexicana distingue as diversas modalidades possíveis de entes associativos de categoria profissional (artigo 360 da LFT).

Gremiales são aqueles sindicatos formados por trabalhadores de uma mesma profissão, ofício ou especialidade.

É possível a instituição dos denominados *sindicatos de empresa*, formados por trabalhadores que prestem seus serviços a uma mesma empresa.

¹ Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

[...]

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos. El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad que no se aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla.

Industriales são os sindicatos formados por trabalhadores que prestem serviços a duas ou mais empresas de um mesmo segmento industrial.

De expressiva magnitude, os sindicatos *nacionais de indústria* formam-se pela associação de trabalhadores que prestem seus serviços a uma ou várias empresas de um mesmo segmento industrial instaladas em duas ou mais entidades federativas.

Por fim, *de ofícios vários* são os sindicatos formados por trabalhadores de diversas profissões e somente poderão ser constituídos quando no município a que alude sua base territorial o número de trabalhadores de uma mesma profissão seja menor que vinte.

A despeito da previsão legal das modalidades acima descritas, a legislação federal ressalva que o rol não é taxativo, assegurando-se a organização sindical por trabalhadores da forma que melhor lhes aprovou.

Ao mesmo tempo, a legislação laboral mexicana confere opções de formação associativa à categoria econômica. O sindicato pode se constituir de empregadores de um ou vários segmentos de atividade e passa a ostentar caráter nacional (*sindicatos nacionales*) quando organizado por empregadores de entidades federativas diversas.

Resultado da liberdade sindical assegurada, é permitida a formação de mais de um sindicato representativo de uma mesma classe, seja da categoria profissional ou econômica.

Normas Autônomas Resultantes de Negociação Coletiva

É prerrogativa dos entes coletivos a elaboração de Contratos Coletivos de Trabalho Ordinários. Por definição legal (artigo 386 da LFT), são convênios celebrados entre, de um lado, um ou vários

sindicatos de categoria profissional e, de outro, um ou vários empregadores, ou, ainda, um ou vários sindicatos de categoria econômica, com o objetivo de se estabelecerem condições de trabalho em uma ou mais empresas ou estabelecimentos.

Os contratos coletivos de trabalho poderão ser firmados por prazo determinado, por obra determinada ou até mesmo por prazo indeterminado, devendo tal previsão estar contida em cláusula expressa, sempre submetidos à possibilidade de revisão total ou parcial. Na hipótese de fixação de prazo determinado, havendo omissão das partes interessadas ao término, ocorre a prorrogação da vigência por igual período.

Trata-se de instrumento democraticamente pactuado pelas partes interessadas objetivando reger as relações de trabalho de forma equilibrada. Deverá, neste sentido, observar direitos mínimos contidos na legislação heterônoma, conquanto, em regra, garanta patamares de proteção superiores. Uma vez pactuado de forma válida, obriga partes e terceiros interessados. Apresenta importante dinamismo, pois os atores convenientes podem modificá-lo a qualquer tempo para que preserve seu caráter equilibrador das relações por ele regulada.

O conteúdo pode ser amplo e ajustável às peculiaridades da categoria. É, no entanto, condição essencial para a validade do Contrato Coletivo de Trabalho a estipulação dos salários da categoria.

A elaboração ou revisão da norma autônoma não pode permitir o decréscimo de condições favoráveis aos trabalhadores previamente estabelecidas. Estatui o artigo 394 da LFT que o contrato coletivo de trabalho não poderá ser ajustado em condições menos favoráveis aos trabalhadores ante aquelas já contidas em contratos vigentes. É dizer: o contrato coletivo deve conter condições iguais ou superiores àquelas já existentes antes de sua celebração; assegura-se que, ao se revisar uma norma autônoma, não se pactuem condições menos favoráveis àquelas que já se continham no contrato vigente.

As condições estabelecidas nos Contratos Coletivos de Trabalho se estendem a todos os trabalhadores da categoria, ainda que não sejam membros do sindicato signatário. É possível, contudo, que a norma autônoma, por cláusula expressa, exclua do âmbito de sua aplicação os trabalhadores de confiança, assim compreendidos por definição legal (artigo 9º da LFT) aqueles que exercem funções de direção, inspeção, vigilância e fiscalização.

A *Suprema Corte de Justicia de la Nación* considerou inconstitucional a possibilidade, outrora permitida por lei, de se estabelecer por meio de Contrato Coletivo de Trabalho as denominadas *cláusulas de exclusión por separación*, que objetivavam autorizar o empregador a, sem ônus, colocar fim ao contrato de trabalho do empregado que, por renúncia ou expulsão, houvesse se desligado da agremiação representativa da categoria profissional.

Na contramão da reconhecida inconstitucionalidade das *cláusulas de exclusión por separación*, o artigo 395 da *Ley Federal del Trabajo* admite a instituição de *cláusulas de exclusión por admisión*. Reconhece-se por legítima cláusula convencional que condicione a admissão pelo empregador exclusivamente de trabalhadores que sejam comprovadamente membros do sindicato da categoria profissional signatário. De toda sorte, a norma autônoma não poderá ocasionar restrições ou prejuízos aos trabalhadores que já prestem serviços ao empregador anteriormente à data em que o sindicato solicite a celebração ou revisão do contrato coletivo.

As *cláusulas de exclusión por admisión*, conquanto admitidas pela legislação mexicana, representam, de certa forma, afronta à liberdade sindical negativa. Sobre o tema, colhe-se a doutrina de Amauri Mascaro Nascimento (NASCIMENTO, 2015, p. 146):

Há cláusulas sindicais ajustadas em convenções coletivas entre o sindicato e o empregador que podem inibir o direito de sindicalização do trabalhador.

A mais antiga é denominada closed shop. O empregador se compromete a admitir apenas empregados filiados ao sindicato. A empresa é fechada a não sindicalizados. A Lei Taft-Hartley (1947) considerou-a ilegal.

[...]

Existem leis que incentivam a sindicalização, ou com a concessão de privilégios aos sindicalizados ou com a exclusão de direitos a não sindicalizados. Outras, como a da Espanha (1980), dispõem que os trabalhadores não podem ser discriminados na admissão, pelo fato de serem ou não filiados a um sindicato. A Constituição da Itália (1947, arts. 1.0 e 39, § 1.0) e o Statuto dei Lavoratori (1970) consideram nulo pacto que subordine a ocupação de um trabalhador à condição de aderir ou não a um sindicato.

Adiante, a legislação mexicana prevê a possibilidade de se firmar uma segunda modalidade de norma autônoma mais abrangente, ainda que pouco usual.

O *contrato-ley* é o convênio celebrado entre um ou vários sindicatos de categoria profissional e vários empregadores, um ou vários sindicatos de categoria econômica, com o objetivo de estabelecer as condições de trabalho de um determinado segmento industrial abrangendo uma ou diversas entidades federativas, em uma ou várias zonas econômicas que abranjam uma ou mais entidades federativas, ou até mesmo em todo o território nacional. Objetiva, portanto, unificar condições de trabalho em certas atividades, ramos industriais ou segmentos de mesma natureza, evitando, inclusive, concorrência desleal.

Podem reivindicar a celebração de um *contrato-ley* os sindicatos que representem ao menos um terço dos trabalhadores sindicalizados de um determinado segmento em uma ou mais entidade federativa, em uma ou mais zonas econômicas, ou em todo o território nacional.

Diversamente dos *contractos coletivos de trabajo*, o *contrato-ley* somente poderá ser firmado por prazo determinado e sua vigência não poderá exceder a dois anos, também submetidos à possibilidade de revisão e prorrogação por igual prazo ao término sem objeção dos interessados.

Publicado o *contrato-ley*, sua observância passa a ser obrigatória para todo o segmento por ele abrangido. Em seu período de vigência, os *contractos coletivos de trabajo* celebrados anteriormente permanecem suspensos, exceto com relação às disposições mais favoráveis aos trabalhadores. No mesmo período não se permitirá a tramitação de edição de novo contrato coletivo ordinário no segmento abrangido pelo *contrato-ley* vigente.

Por fim, relevante o registro de que a Lei Federal do Trabalho mexicana (artigo 426) contém previsão de possibilidade de interferência externa na revisão das normas autônomas. Faculta-se aos sindicatos representativos das categorias profissional e econômica requisitar às Juntas de Conciliação e Arbitragem a modificação das condições de trabalho estabelecidas nos *contratos coletivos* e *contratos-ley* quanto presentes circunstâncias econômicas que a justifiquem ou quando se verifique um desequilíbrio entre capital e trabalho decorrente do aumento do custo de vida.

Negociação Coletiva de Trabalho no México

Somente os sindicatos da categoria profissional habilitados para tanto podem celebrar em nome dos trabalhadores uma norma autônoma. Por isso, exige-se transparência e legitimidade do ente signatário.

Em um contexto de existência de múltiplos entes sindicais representativos de uma determinada categoria, exige-se como condição de reconhecimento da legitimidade para a lavratura de uma norma autôno-

ma que o sindicato providencie junto ao *Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral* a prova de representatividade (*constancia de representatividad*), fazendo demonstração concreta de que representa ao menos trinta por cento dos trabalhadores do centro de trabalho em que se aplicará o contrato coletivo. A escolha pelos trabalhadores do ente representativo se expressa por meio de voto pessoal, livre, direto e secreto, como forma de garantir a plena liberdade na negociação coletiva.

O *Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*, instituído por meio da Reforma Constitucional de 2017, consiste em órgão administrativo descentralizado, com personalidade jurídica e patrimônio jurídico próprio, encarregado de operar a nível nacional o registro de sindicatos e contratos coletivos de trabalho.

Poder-se-ia objetar que a exigência de registro sindical e a prova de representatividade, em certa medida, representaria restrição à liberdade sindical por ingerência do órgão fiscalizador. Neste sentido, tem-se a lição de MANUS (2012, p. 295):

Não obstante, na realidade o legislador constitucional ficou a meio caminho da efetiva liberdade sindical, sob a ótica da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). De fato, consagrado o princípio da liberdade sindical, como já referido. Ademais, o inciso I do art. 8 impede que o Estado exija autorização para fundação de sindicato, bem como interferência ou intervenção estatal em entidade sindical. Mas submete o sindicato a registro “perante o órgão competente”, o que significa, ainda que não expressamente, uma forma de interferência na fundação do sindicato.

A exigência da *constancia de representatividad* como condição para o estabelecimento da negociação coletiva, novidade inserida pela reforma legislativa ocorrida no México em 2019, não é isenta de críticas.

Parte da doutrina considera que se trata também de formalidade atentatória à liberdade sindical. Neste sentido, PEREZ (2024, p. 250-251):

Hasta em tanto no se tenga esta constancia, el patrón no accederá a la solicitud, pues es una condición sinecuanon, es decir, es um requisito que si no se cumple, el sindicato no está legitimado para intentar la solicitud de la firma del contrato colectivo. Evidentemente que esto es una violación a la libertad sindical y a los programas de acción y a la capacidad jurídica que tiene na organización sindical para representar a los trabajadores y hay uma evidente violación al Tratado Internacional 98 que se refiere a la libertad de negociación colectiva.

Ao reverso, comprehende-se que a instituição de órgão responsável pelo registro sindical, concessão de *constancia de representatividad* e depósito das normas autônomas, em última análise, vem a assegurar transparência, bem como o exercício dos direitos à liberdade sindical e livre contratação coletiva (NARCIA, 2004, *apud* MARTÍNEZ, 2024, p. 103).

Nesse sistema democrático-sindical introduzido pela Reforma Constitucional mexicana de 2017, estabelece-se um empoderamento dos trabalhadores, que se tornam atores fundamentais no processo de legitimação sindical e, consequentemente, da negociação coletiva. A garantia de voto pessoal, livre, direto e secreto substituiu o antigo sistema de eleição da titularidade sindical de forma aberta, que representava grave restrição à liberdade sindical:

Se le conocía como voto cantado porque se forzaba a que la trabajadora o el trabajador confessara cuál era su afiliación. De esta manera, se exponían la existencia de movimientos contrarios al sindicato impuesto por la empresa con el uso de um contrato de protección. Así, se frenaba cualquier unión que pretendiera crear un sindicato independiente, declarar su inconformidad em contra del contrato colectivo de protección y, em general,

tratar de defender sus derechos laborales (JUSTINIANI et al, 2024, p. 47).

Somente o ente sindical que obtiver a *constancia de representatividad* junto ao *Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral* poderá, portanto, solicitar a celebração de um contrato coletivo de trabalho. Havendo mais de um sindicato que postule a *constancia de representatividad*, ostentará o direito à negociação coletiva aquele ente que obtiver maior número de votos de seus representados, respeitado o percentual mínimo de trinta por cento.

A disputa pela representatividade dá origem à figura processual do *recuento*, como bem explana balizada doutrina:

Es posible que exista un amplio desconocimiento sobre la figura del recuento. Esta figura aparece cuando en una empresa existe más de un sindicato y uno de ellos desea contender por la representatividad sindical en la empresa. Así que el sindicato que ostenta la mayor representatividad es el que negocia con el empleador; por eso los sindicatos desean tener la representatividad de la base trabajadora. La competencia por obtener la mayor representatividad dentro de la fuente de trabajo obliga a que se tramite un procedimiento jurisdiccional. En este procedimiento, la prueba base para determinar cuál sindicato cuenta con la mayoría del respaldo para tener la representatividad es la prueba de recuento (JUSTINIANI et al, 2024, p. 67).

Uma vez expedida, a *constancia de representatividad* ostentará validade por seis meses, período em que é vedado o trâmite de outra solicitação. O prazo de validade é prorrogado na hipótese de exercício legal do direito de greve.

Neste contexto, afigura-se imprescindível a efetiva tolerância de interesses pelo ente sindical eleito. Uma vez investido da representatividade, deve estar consciente de que não apenas representará seus próprios afiliados e simpatizantes, mas sim a classe trabalhadora como um todo. Representação esta que deverá observar postulados de igualdade, respeitada a diversidade.

A categoria econômica, por sua vez, não pode se recusar a estabelecer negociação coletiva com o ente legitimado da categoria profissional. O empregador tem o dever legalmente instituído (artigo 387 da LFT) de celebrar com o sindicato representativo dos trabalhadores, caso por este solicitado e desde que comprove ser titular da *constancia de representatividad*, um contrato coletivo de trabalho. Na eventual recusa, os trabalhadores poderão legitimamente exercer o direito de greve.

Considerada estrutura organizacional sindical estabelecida no México, é possível que em um mesmo segmento coexistam sindicatos representativos da categoria de diferentes modalidades concorrendo entre si. Prevendo este cenário, a legislação mexicana estabeleceu regras concretas de legitimidade para a celebração de normas autônomas, admitida a possibilidade de contratação coletiva plural.

Assim sendo, se no âmbito de um mesmo empregador coexistam *sindicatos de empresa* ou *industriales* concorrendo entre si, celebrará a contratação coletiva aquele ente que possua o maior número de trabalhadores representados. Havendo coexistência de *sindicatos gremiales*, o contrato coletivo será celebrado com o conjunto de sindicatos majoritários que representem as profissões, sempre que haja anuência destes nesse sentido; ausente o consenso, deverá ser celebrado um contrato coletivo para cada profissão por intermédio do respectivo sindicato representativo. Por fim, havendo coexistência e concorrência entre sindicatos *gremiales* e *sindicatos de empresa* ou *industriales*, poderão os primeiros celebrar contrato coletivo específico para a profissão representada sempre que o número de seus afiliados seja maior que o número de trabalhadores da

mesma profissão que façam parte do sindicato de empresa ou indústria. Em qualquer hipótese, a legitimidade do ente para estabelecer a negociação coletiva demanda comprovação da devida habilitação (*constancia de representatividad*), que funcionará como mecanismo de definição da maioria de representação exigida.

As normas autônomas devem se submeter a registro perante o *Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*. O registro de um instrumento coletivo, ou de um convênio de revisão, deve, também, passar por prévia aprovação dos trabalhadores a ele submetidos através de voto pessoal, livre, direto e secreto. A rejeição da norma coletiva proposta pelos representados poderá dar ensejo à prorrogação da negociação coletiva, mediante submissão de nova consulta, ou até mesmo à deflagração de um movimento grevista.

A prévia consulta e aprovação por escrutínio é medida salutar e visa, democraticamente, o exercício pleno da liberdade sindical e da livre contratação coletiva, ao mesmo tempo em que assegura a proteção da confiança dos entes contratantes. A propósito, leciona MARTÍNEZ (2024, p. 101-102):

Constituye un asseguramiento individual y colectivo que fomenta la libertad sindical y la representación de la voluntad de los trabajadores, al asegurar que la suscripción de los contratos colectivos iniciales emane de la expresión directa de los intereses de los trabajadores.

A la vez, busca proteger a los patrones en contra de los actos de extorsión por la firma de un CCT, sean por los miembros sindicales o los sindicatos semicubiertos.

Inobstante, conquanto legitimada por lei, a possibilidade de greve após a assinatura de um contrato coletivo por recusa de seu conteúdo pelos trabalhadores a ele submetido é objeto de duras críticas doutrinárias, pois

... se parte de la base de que no se haya acreditado

que en la consulta se haya demostrado una mayoría y en esas circunstancias se autoriza al sindicato para que continúe con un ejercicio del derecho de huelga, procedimiento al que el sindicato acudió al inicio de la solicitud. Esto es un absurdo. Los objetivos de la huelga que plantea al artículo 450² de la ley, son exigir la firma de un contrato, en el evento que contemplamos ya ha sido firmado el contrato, la huelga, por ese motivo carecería de materia y es injusto y anti jurídico, que el patrón haga firmado el contrato para evitar la huelga y no obstante a eso, la ley, en este apartado, legitime que se puede estallar la huelga cuando ya se firmó el contrato o se hizo un convenio (PEREZ, 2024, p. 262)

Aprovado o contrato coletivo e submetido ao depósito formal, o *Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral* deve emitir, no prazo de três dias, o Certificado de Registro da norma.

2 Artículo 450 - La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores;
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 bis y 419 bis.

Considerações Finais

As reformas legislativas mexicanas iniciadas em 2017 introduziram relevantes modificações na estrutura sindical e nas regras de elaboração de normas autônomas. Implementaram importante avanço do direito coletivo do trabalho relacionado à liberdade e democracia sindical, assim como à livre contratação coletiva, em prestígio às Convenções 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho.

Entre as questões mais relevantes está a maior participação democrática dos trabalhadores nas tomadas de decisões das organizações sindicais. Ao garantir uma voz mais forte aos trabalhadores, conduz a uma maior equidade nas relações laborais e na sociedade em geral.

Outrossim, a exigência de transparência na livre constituição dos sindicatos e nas negociações coletivas entabuladas aumenta a confiança da sociedade nas instituições e nas organizações sindicais.

Os avanços produzidos pelas alterações legislativas mexicanas, aliados ao amplo acervo normativo produzido pela Organização Internacional do Trabalho, especialmente com referência à liberdade e democracia sindical, sugerem a necessidade de mudanças no ordenamento jurídico pátrio e servem como importantes direcionamentos para o aprimoramento do obsoleto modelo tradicional adotado no Brasil.

Referências

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. *Direito Sindical*. 7^a ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 7^a ed. São Paulo: LTr, 2017.

JUSTINIANI, Arturo Alcalde, et al. MARTÍNEZ, Sergio Javier Molina (coord.). *Crónicas y reflexiones del seminário “Derecho de asociación y democracia”*. 1^a ed. Ciudad de Mexico: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2024.

MANNRICH, Nelson. *Sindicatos e Crise Econômica: Heróis ou Vilões?*. Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário. Porto Alegre, v. 41, mar./abr. 2011.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do Trabalho*. 14^a ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTÍNEZ, Sergio Javier Molina. *Cambio Social y Justicia Laboral en México*. 1^a ed. Ciudad de Mexico: Porrúa, 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8^a ed. São Paulo: LTr, 2015.

PEREZ, Hector S. Maldonado, et al. *Ley Federal del Trabajo Comentada y Actualizada*. 4^a ed. Ciudad de Mexico: Porrúa, 2024.

6

A POSTURA MULTIPARCIAL DO MAGISTRADO NA MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL TRABALHISTA: UMA ANÁLISE DAS POSSIBILIDADES E LIMITES DE ATUAÇÃO DO MODELO DE MULTIPARCIALIDADE EM CONSONÂNCIA COM A RESOLUÇÃO N° 377/2024 DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Allan Cavalcante Bezerra da Silva

Bacharel em direito pelo Centro Universitário Tabosa de Almeida (ASCES); Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6ª), atualmente Chefe do CEJUSC Iª GRAU CARUARU, Instrutor da Escola Judicial do TRT6ª Região, Bacharel em Psicologia pelo Centro Universitário do Vale do Ipojuca (UNIFAVIP).

Resumo

O presente texto analisa a aderência de postura multiparcial do magistrado na Mediação Pré-Processual trabalhista (MPP), conforme estabelecido pela Resolução 377/2024 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Explorando a evolução normativa e a regulamentação

da MPP, destaca-se que a Resolução permite a mediação sem a presença de advogados, compensando essa falta pelo chamamento de uma postura proativa do magistrado, emergindo daí a importância de se discutir sobre o necessário equilíbrio entre a intervenção ativa do juiz e a manutenção de sua isenção. O texto discute conceitos como imparcialidade e neutralidade, propondo a multiparcialidade como base para uma mediação eficaz e justa, indicando o princípio da decisão informada como referência dessa atuação proativa, de modo a garantir que as intervenções do mediador sejam direcionadas a fornecer informações essenciais e empoderar os mediandos, sem desrespeitar a autodeterminação deles. A análise abrange tanto a teoria quanto a prática, considerando os desafios e soluções para assegurar a tomada de decisões informadas, especialmente em contextos de relações trabalhistas, onde há natural assimetria de poder. Com enfoque na abordagem multiparcial temperada à luz do princípio da decisão informada, o artigo busca contribuir para uma mediação mais equitativa e eficaz no âmbito trabalhista.

Palavras-chave: Multiparcialidade; Mediação pré-processual; Mediador; Decisão informada; Isenção.

INTRODUÇÃO

Desde a publicação da Resolução nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), amplamente reconhecida como um dos marcos da instauração da política judiciária nacional do tratamento adequado dos conflitos, é crescente a inserção, no ordenamento jurídico e na prática forense, dos métodos de resolução de controvérsias que inserem os sujeitos diretamente interessados na solução da questão, seja no âmbito judicial ou extrajudicial.

É proposital, desde o primeiro parágrafo, a adoção da expressão “métodos de resolução de controvérsias que inserem os sujeitos diretamente interessados na solução da questão” como uma medida de am-

pliação do alcance da discussão que aqui se pretende realizar, uma vez que a doutrina apresenta diversidade de acepções e recortes dentro deste universo, como a diferenciação entre a noção de conciliação, composição e transação, por exemplo, conforme Delgado (2019), de modo que se faz necessária a advertência de que o presente texto tratará todas as acepções dentro de um mesmo contexto e que evidenciará eventualmente pontuais tratativas de conceitos isolados.

O fenômeno da inserção das partes na solução da questão é observado em todos os ramos do direito, com notório destaque na seara trabalhista cuja vocação conciliatória remarca tempos mais longínquos, basta lembrar das antigas juntas de conciliação e julgamento, atuando na primeira instância da justiça do trabalho, além da criação das comissões de conciliação prévia, inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde o ano de 2000.

A escalada normativa, e porque não cultural, da admissão de tais métodos continua em plena ascensão na área do trabalho, motivada, entre outras razões, pelos anseios de desjudicialização, ampliação do modelo de multiportas de acesso ao judiciário e pela aderência à Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), culminando na Justiça do Trabalho com a publicação da Resolução CSJT nº 174/2016 e, mais recentemente, da Resolução nº 377/2024, que regulamenta a prática da Mediação Pré-Processual (MPP) no âmbito desse ramo do Judiciário.”

Conforme será discutido a seguir, o novo procedimento de mediação admite a possibilidade de participação das partes sem a intervenção de advogado, desde que o magistrado conduza as tratativas, evocando dele um posicionamento mais ativo na condução das sessões. Essa dinâmica levanta uma série de questionamentos acerca da adequação de um modelo de mediação com participação e intervenção ativa do terceiro facilitador, em contraponto aos ideais de imparcialidade e neutralidade incontestavelmente aflorados em qualquer discussão que trate de mé-

todos de mediação. Acrescente-se a isso que o terceiro facilitador em questão é o magistrado.

Diante disso, o presente texto visa analisar a aderência do normativo infralegal editado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho em relação ao ordenamento jurídico, jurisprudência e doutrina especializada na matéria, problematizando os diversos conceitos acerca da isenção do terceiro facilitador, tais como a imparcialidade, neutralidade e equidistância, identificando a fragilidade de sustentação de uma teoria baseada numa isenção pura, visto se tratar de ideal inalcançável quando diante das idiossincrasias da condição humana.

Em seguida, superado o mito da isenção pura, novas possibilidades surgem para cotejar a adequação da proatividade e interferência do mediador pretendida pelo normativo do CSJT, apresentando-se conceitos trazidos pela doutrina como o de multiparcialidade e pluriparcialidade como respostas ao inicial paradoxo que se pode estabelecer na dialética entre *envolver-se, sem se envolver*.

A partir do referencial teórico encontrado, pode-se admitir que a linha que divide a intervenção positiva em contraposição à ingerência danosa do terceiro facilitador reside no princípio da decisão informada. Assim, com o devido cuidado cirúrgico do caso concreto, pode o mediador, e neste caso o mediador magistrado, participar ativamente da dinâmica da mediação equilibrando o inevitável descompasso entre os sujeitos tendo como compasso o princípio da decisão informada, pois provido do conteúdo informativo mínimo e necessário para reflexão sobre os efeitos de sua decisão, estará o sujeito apto a exercer sua legítima vontade, manifestando a sua autodeterminação.

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL

Cumpre, primeiramente, apresentar o instituto da mediação pré-processual e fazer apontamentos sobre o normativo infralegal que o regulamenta. Conforme o artigo inaugural da Resolução Nº 377/2024 do CSJT:

Art. 1º

§1º Entende-se por mediação pré-processual a mediação facultativa ocorrida antes do ajuizamento da Reclamação Trabalhista, buscada espontaneamente pelos próprios interessados junto ao Poder Judiciário, praticada por mediadores judiciais e com o intuito de prevenir a instauração de demanda trabalhista.

Do conceito apresentado pelo legislador infralegal, é possível extrair os seguintes aspectos desse procedimento: a voluntariedade das partes, a participação do Poder Judiciário e a preventividade, objetivando-se, com isso, a pacificação da questão e o impedimento da escalada do conflito para uma lide. Destaque-se que, apesar da participação do Poder Judiciário no procedimento, o exercício da função típica judiciária limita-se à homologação ou não do ajuste alcançado pelas partes na sessão de mediação.

Silva (2024) traça uma linha do tempo normativa, identificando os principais atos infralegais que amadureceram a consolidação da mediação pré-processual, citando o ATO TST.GP nº 168, de Abril de 2016, do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e posterior Resolução nº 174 de 30 de Setembro de 2016, agora pelo CSJT, ambos os normativos tratando da possibilidade de utilização da MPP em sede de conflitos coletivos. Em seguida e com a devida consideração sobre o cenário pandêmico em 2020, foi editada a Recomendação nº 01 de 25 de Março de 2020 do CSJT com a previsão da possibilidade da mediação pré-processual agora em dissídios individuais, sendo seguida, em 2021, pela ratificação

da prática através da Resolução nº 288 de 19 de Março de 2021 do CSJT, sem, contudo, detalhar e regulamentar os aspectos práticos. Finalmente, em 2024, surge a Resolução de nº 377/2024 do CSJT, normativo dedicado a regulamentar e detalhar a atuação do judiciário sobre a matéria.

Portanto, a partir da adoção da mediação pré-processual, podem as partes procurar esta nova porta de acesso à justiça com auxílio da própria estrutura do Poder Judiciário para que, através da mediação, resolvam suas questões antes mesmo da necessidade de ingresso de ação judicial. Da leitura do normativo, fica evidente que, apesar de processada através do judiciário, não há que se falar em exercício da função jurisdicional típica, mas sim uma espécie de administração pública de interesse privado, isso porque, em caso de consenso na mediação, o ajuste das partes será processado como se Homologação de Transação Extrajudicial (HTE) fosse, isto é, como uma conciliação puramente privada, muito similar àquela admitida no ordenamento jurídico a partir da reforma trabalhista, que acrescentou à CLT o art.855-B e subsequentes, só havendo o exercício da função jurisdicional típica no momento da decisão de homologação ou não do ajuste realizado pelos sujeitos. Ademais, em caso de frustração da tentativa de acordo, o procedimento será arquivado, ficando facultado ao interessado a possibilidade de ingresso de ação trabalhista, sem a prevenção do juízo que recebeu o procedimento pré-processual, conforme Artigo 4º da Resolução nº 377/2024 do CSJT.

Nesse ponto, é de se registrar a coerência do legislador infralegal ao não prever a possibilidade de conversão da mediação pré-processual em reclamatória trabalhista, pois a mera previsão de tal possibilidade já é suficiente para contaminar o procedimento com o tradicional caminho do contencioso. É que se assim fosse previsto o seria por um dos seguintes caminhos: exigir já a partir do protocolo do pedido de mediação todos os requisitos de uma reclamação trabalhista, na forma do art. 840 da CLT; ou, em caso de fracasso na mediação, abrir-se prazo para que sejam feitos as adequações necessárias para que o procedimento siga o rito de uma reclamação trabalhista, tais como a inclusão dos pedidos e sua liquidação.

Nenhum dos dois caminhos apontados é isento de críticas, pois, no primeiro caso, a saber, pela propositura da mediação dentro dos requisitos de uma reclamatória tradicional, estar-se-ia desvirtuando a própria lógica de voluntariedade e simplicidade que é inerente à mediação pré-processual (SILVA, 2024), desencorajando os sujeitos pela busca dessa via alternativa, além de poder gerar resistências prejudiciais na mediação, dado que a existência de pedidos certos e de liquidação previamente estabelecida e conhecida pelo outro participante poderá fechar portas antes mesmo do início da audiência, sendo melhor, no cenário da mediação, que as necessidades das partes sejam evidenciadas dentro da sessão, mesmo que para isso seja necessário mais tempo ou designação de mais encontros. Pelo outro caminho proposto, da abertura de prazo para adequação da ação, também há prejuízo, pois o procedimento já nasce com o conhecimento prévio das partes da possibilidade de culminar com o tradicional método belicoso. É preciso que haja o devido afastamento entre a mediação pré-processual e a via contenciosa, que não pode ocorrer, efetivamente, com a previsão da conversão de um no outro: “para que a nova política de tratamento de conflitos floresça é necessário que esta se desenvolva em ambiente isento e livre de vestígios da via litigiosa tradicional” (SILVA, 2024, p. 49).

Há, contudo, entendimento diverso neste aspecto, como Travain (2021), que defende a conversão da mediação pré-processual em uma ação trabalhista tradicional, com a abertura de prazo para adequação do feito. Tal corrente se justifica pela celeridade e eficiência, pois o aproveitamento dos autos evitaria a necessidade de nova propositura de ação e todo o processamento burocrático e sistemático decorrentes, tudo isso com o *relógio da prescrição correndo*, visto que, por não ser reclamação trabalhista, a mediação pré-processual não interrompe, nem ao menos suspende o prazo prescricional.

Uma possível saída diante do problema entre a sistemática atual do processamento da mediação pré-processual, sem qualquer vinculação com uma reclamação trabalhista, e a preocupação com a celeridade e

transcurso da prescrição, seria a previsão de suspensão do prazo prescricional a partir do protocolo da MPP. Vozes dissonantes são esperadas a partir desta proposição aqui feita, sob o justo argumento de não se tratar, a mediação, de uma ação judicial, não se podendo falar em suspensão da prescrição ante a ausência de ânimo judicante e da própria falta de previsão legal. Embora razoável este apontamento, é possível enxergar essa possibilidade fazendo uma analogia com dispositivo já existente na CLT. Conforme art. 625-G da consolidação, a busca dos sujeitos pela Comissão de Conciliação Prévia (CCP) é suficiente para gerar a suspensão da prescrição. Ora, se há previsão legal para tal suspensão do prazo prescricional a partir de instrumento totalmente privado, como a comissão de conciliação prévia, porque não seria mais legítima, ainda, a suspensão a partir do protocolo de pedido de mediação pré-processual, que insere, inclusive, o judiciário como veículo deste instrumento. Tal ajuste é visto aqui como positivo e, certamente, incentivador da busca deste método. Claro que a previsão de nova hipótese de interrupção ou suspensão de prazo por meio de ato infralegal é, no mínimo, problemática, devendo a alteração se processar pela via legal.

Feita uma breve exposição do processamento da mediação pré-processual, é devida neste momento a análise do dispositivo principal da resolução nº 377/2024 do CSJT em que se direciona o objeto do presente texto, a saber, o artigo 11º:

Art. 11. Caso o trabalhador e/ou o empregador estejam sem assistência de advogado na mediação pré-processual, a condução das reuniões unilaterais, bilaterais e das audiências deverão ser realizadas, necessariamente, pelo magistrado(a) supervisor(a) do CEJUSC-JT respectivo.

Indubitavelmente um dos artigos mais relevantes da resolução e que abre um grande espectro de discussão, pois ao mesmo tempo trata da facultatividade de assistência de advogado e, em consequência disso, do chamamento de uma postura mais ativa por parte do magistrado.

Pela equivalência da discussão e do já amadurecimento jurisprudencial sobre o tema, é devido mencionar o também artigo 11º da Resolução nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Ocorre que naquele normativo há previsão similar: “Art. 11. Nos Centros poderão atuar membros do Ministério Público, defensores públicos, procuradores e/ou advogados”. A presença da expressão “poderão atuar” gerou inquietação sobre a dispensabilidade dos sujeitos mencionados no referido artigo, o que culminou com o ajuizamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) promovida pela Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil sob o número 6.324/DF.

Ponderando sobre os princípios do contraditório, ampla defesa, acesso à justiça e garantia de defesa técnica, apontados pelo conselho da classe, o STF, julgando improcedente a ADI, em síntese firmou que:

Ementa: Direito constitucional e processual civil. Ação direta de inconstitucionalidade. Facultatividade da presença de advogados e defensores públicos nos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania – CEJUSCs. 1. Ação direta de inconstitucionalidade contra o art. 11 da Resolução nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça - CNJ. O ato normativo impugnado estabelece que, nos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs), “poderão atuar membros do Ministério Público, defensores públicos, procuradores e/ou advogados”.

2. Alegação de vício formal de inconstitucionalidade por suposta incompetência do CNJ para regulamentar a matéria. No plano material, alegação de violação ao contraditório, à ampla defesa (CF/1988, art. 5º, LV), ao acesso à justiça (CF/1988, art. 5º, XXXV) e à garantia da defesa técnica (CF/1988, art. 133 e 134).

3. Competência do CNJ. A competência constitucional do Conselho Nacional de Justiça (CF/1988, art. 103-

B, § 4º, I) engloba a atuação em políticas públicas dos tribunais para tratamento adequado dos conflitos jurídicos. A conciliação e a mediação são formas efetivas de lidar com litígios e com o acesso a direitos, e sua regulamentação institucional para o Poder Judiciário brasileiro é condizente com o princípio da eficiência (CF/1988, art. 37, caput).

4. Facultatividade da atuação de advogado ou de defensor. Necessidade de proteção ao campo de autonomia privada do indivíduo quanto a direitos disponíveis. O art. 133 da Constituição não exige a intervenção do advogado em toda e qualquer forma de solução de conflitos, especialmente nas de caráter pré-processual. O ordenamento jurídico admite que pessoas capazes relacionem concessões mútuas para resolver suas disputas (CC, art. 840).

5. Ação direta conhecida, pedido julgado improcedente. **Fixação da seguinte tese de julgamento:** “É constitucional a disposição do Conselho Nacional de Justiça que prevê a facultatividade da representação por advogado ou defensor público nos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs)”.

(ADI 6324, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 22-08-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 01-09-2023 PUBLIC 04-09-2023) (grifo nosso).

Assim, superada a discussão sobre a facultatividade de representação das partes. Em homenagem à autonomia privada dos sujeitos, acesso à justiça e desburocratização do Poder Judiciário, o STF, naquele caso, legitimou a atuação das partes sem representação de advogado nos centros de conciliação. Caberia, portanto, transportar tal legitima-

ção agora ao âmbito das mediações pré-processuais, conforme Resolução nº 377/2024 do CSJT. Contudo, é preciso maiores cautelas em relação ao ramo trabalhista, ramo este autônomo, cuja distinção mais marcante é a presença da natural assimetria entre os sujeitos em discussão, de modo que a autonomia privada evocada no voto vencedor da ADI sobre a norma generalista do CNJ, deve ser contextualizada dentro da lógica do trabalho.

Em síntese, dentre os motivos que levantam a preocupação sobre dispensabilidade da representação jurídica das partes, impende mencionar a preocupação com a observância do princípio da decisão informada, que, conforme Azevedo (2016, p.251), “estabelece como condição de legitimidade para a autocomposição a plena conscienteza das partes quanto aos seus direitos e a realidade fática na qual se encontram”. Essa plena conscienteza das partes sobre seus direitos e os efeitos de suas decisões restaria prejudicada sem o assessoramento jurídico adequado, mormente na área trabalhista em que é presumida a vulnerabilidade do trabalhador.

Entretanto, registre-se que a atividade de bem informar as partes para que, de fato, tomem uma decisão informada não é atividade privativa do advogado. Cappelletti e Garth (1988), grandes autores na temática de acesso à justiça, tratam, em sua magna obra, de meios de compensação dessa ausência de advogado: “Sem alguns fatores de compensação, tais como um juiz muito ativo ou outras formas de assistência jurídica, os autores indigentes poderiam agora intentar uma demanda, mas lhes faltaria uma espécie de auxílio” (p. 29). Nessa esteira, o CSJT, ao tornar facultativa a atuação de advogados, não lançou os sujeitos no mar da vulnerabilidade de conhecimento, uma vez que no mesmo dispositivo tratou de chamar a responsabilidade ao magistrado, assim como Cappelletti e Garth (1988) já previam quando mencionaram os fatores de compensação. Nesse sentido, também argumenta Takahashi (2015): “se as partes não estão representadas juridicamente, a tarefa do conciliador se torna mais complexa, exigindo-lhe uma atuação mais ativa”. (p. 134). Desta for-

ma, com o auxílio do magistrado mediador, estariam os sujeitos aptos ao exercício da autonomia privada por meio da expressão de vontade dentro de um contexto de legítima decisão informada.

A partir da proposição apontada pelo CSJT, uma série de questionamentos de base fundante da própria natureza da mediação podem ser levantados, todos apontando para uma inicial preocupação com a isenção do mediador em cenários que deva atuar de maneira ativa para melhor informar os mediandos. Conceitos como imparcialidade, neutralidade e equidistância são apresentados por diversos pesquisadores e tocam sensivelmente no procedimento de mediação pré-processual previsto pela normativo do Conselho trabalhista, evocando a necessidade de refletir sobre a adequação do chamamento do mediador à proatividade diante do dever de distanciamento e imparcialidade tradicionalmente a este imposto.

DA ISENÇÃO DO MEDIADOR

O tema da isenção do mediador é basilar em qualquer manual que trate de mediação, tamanha a importância da discussão sobre este terceiro facilitador, a sua postura em relação aos mediandos e, principalmente, como sua presença pode interferir positivamente ou negativamente no resultado esperado. Em razão disso, é preciso tratar do necessário distanciamento entre o mediador e as partes, pois a ausência de predileção por uma das partes ou de interesse pelo resultado da mediação é condição mínima para que o terceiro atue de forma livre e que o procedimento atenda o melhor interesse das partes. Sem isso, não há o equilíbrio que se espera de um procedimento cujas partes é que devem decidir.

O Manual de Mediação Judicial do CNJ, publicado em 2016, apresenta mais de cem menções aos termos imparcialidade, neutralidade e seus derivados, identificando a importância que é dada ao tema. Ao

conceituar o princípio da neutralidade e imparcialidade de intervenção espera-se que o mediador:

proceda com neutralidade – isto é, isento de vinculações étnicas ou sociais com qualquer das partes – bem como se abstendo de tomar partido no curso da autocomposição. Cabe registrar que essa imparcialidade de intervenção deve ser percebida pelas próprias partes" (AZEVEDO, 2016, p. 251).

Por seu turno, a Resolução nº 125/2010 do CNJ, no artigo 1º do anexo do Código de Ética dos Conciliadores e Mediadores Judiciais, apresenta redação praticamente idêntica ao disposto no artigo 1º, inciso III, do Anexo II da Resolução CSJT nº 174/2016, ambos conceituando o princípio da imparcialidade como:

dever de agir com ausência de favoritismo, preferência ou preconceito, assegurando que valores e conceitos pessoais não interfiram no resultado do trabalho, compreendendo a realidade dos envolvidos no conflito e jamais aceitando qualquer espécie de favor ou presente.

Partindo agora para a doutrina, é frutífera a contribuição dos pesquisadores estrangeiros em relação ao tema, sendo digno de esclarecimento que, em alguns casos, tais autores parecem não diferenciar substancialmente a neutralidade (*neutrality*) da imparcialidade (*impartiality*), conforme será demonstrado.

Jacobs (2002) sustenta que a diversidade de termos, no final das contas, não passa de um rol de sinônimos: Imparcial, apartidário, equidistante, desenviesado, justo, equilibrado, imprestoal, sem preconceitos, equitativo, objetivo são todos termos utilizados como sinônimos ou alternativas para a ideia de neutro”¹ (p. 1.406, tradução nossa).

1 No original: “Impartial, nonpartisan, equidistant, unbiased, fair, balanced, even-handed, unprejudiced, equitable, objective are all terms that have been offered as synonyms for, relatives of, or alternatives to neutral.”

Há autores como Moore (1998) que fazem a distinção entre imparcialidade e neutralidade, afirmando que a primeira estaria mais ligada à ausência de interesse na questão, já a neutralidade guardaria relação com comportamento entre o mediador e as partes. Cohen (1999), por sua vez, parece entender a neutralidade como um gênero: “neutralidade é uma espécie de termo genérico que abarca uma série de conceitos”² (p. 341, tradução nossa). Odom (1986 apud COHEN, 1999) trata da equidistância como “a habilidade do mediador de auxiliar os disputantes em expressar a sua ‘versão da história’”³ (p. 343, tradução nossa).

Há, ainda, subclassificações dentro de conceitos isolados, como o de neutralidade. Ao se debruçar sobre a complexidade que pode ser identificada através da ideia de neutralidade, a pesquisadora Alison Taylor (1997) criou uma classificação, diferenciando dois tipos de neutralidade, a neutralidade estrita (*strict neutrality*) e a neutralidade expandida (*expanded neutrality*), no primeiro caso, mais rigoroso e afim da concepção mais tradicional, tem-se uma postura menos intervintiva, sem a busca de balanceamento de poder e focada na solução do problema. Já na neutralidade expandida, seria admitida maior intervenção do terceiro facilitador na busca de equilibrar a relação de poder entre os sujeitos com vistas a um resultado transformativo, para além da mera solução pontual do problema.

O substrato de toda essa pangeia conceitual e semântica ora apresentada, de merecida análise, por se tratar de um estudo de natureza científica, leva à inicial síntese de que, sendo sinônimos ou não, os institutos da imparcialidade, neutralidade e demais conceitos, conforme tratado pelos diversos autores, culminam no mesmo oceano de sentido, a saber, um necessário afastamento ou isenção do terceiro facilitador em relação às partes e ao resultado que possa resultar das tratativas.

2 No original: “Neutrality is a sort of umbrella term that embraces a number of concepts.”

3 No original: “the ability of the mediator to assist the disputants in expressing their “side” of the case.”

Diante disso, decide-se utilizar aqui a expressão “isenção” para referir-se de maneira genérica a todos os conceitos ligados aos ideais de distanciamento esperados pelo mediador, tais como imparcialidade, neutralidade, equidistância, equanimidade, entre outros, dado que não há consenso na doutrina, e nos normativos, sobre os conceitos e suas particularidades e que, de modo geral, as ideias inculcadas em cada uma das denominações encontradas podem ser adaptadas adequadamente no estudo em questão.

Feita a contextualização e as necessárias ressalvas sobre os institutos que circundam a isenção do mediador, cumpre analisar com mais vagar este fenômeno que se insere na problemática central do estudo, a saber, o possível comprometimento da isenção do magistrado nas mediações pré-processuais quando diante da ausência de advogados.

Para que uma mediação se proceda com a observância dos princípios mínimos norteadores, como o da decisão informada, é necessário que as partes tenham ciência de seus direitos e das consequências de suas decisões, tarefa essa que é normalmente conferida aos advogados, profissionais de saber jurídico eleitos pelos próprios sujeitos envolvidos. Há, portanto, uma relação prévia de confiança entre o mediando e o sujeito que o representa e assessora. No caso das mediações sem a participação de advogado, a tarefa de fornecer a informação que baseará a decisão dos mediandos fica a cargo do mediador, mais precisamente, do magistrado, no contexto das mediações pré-processuais trabalhistas.

A partir disso, dois problemas iniciais sustentam uma corrente conservadora e dissonante da previsão da Resolução nº 377/2024 do CSJT. Primeiramente, uma questão de nível fundamental pesaria sobre a participação ativa do magistrado na mediação, pois a interferência do mediador sobre as partes deve ser mínima sob pena de prejuízo à imparcialidade (BELLMAN, 1982; STULBERG, 1981b apud MOORE, 1998), não sendo possível imaginar uma atuação ativa sem que, para isso, não se rompa o suposto patamar de interferência mínima apontado. Em outras

palavras, é incompatível conceber que o magistrado possa empoderar os sujeitos na tomada de uma decisão informada sem que, nesse feito, ele consiga permanecer na opacidade do ideal de uma isenção e imparcialidade pura, já que ele precisará em alguns momentos se aproximar de uma parte e se distanciar de outra. Em segundo lugar, diferentemente do advogado, que é sujeito eleito espontaneamente pela parte e guarda com ela relação pré-existente de confiança, o magistrado não é eleito pelas partes, mas sim sorteado através da distribuição do pedido de mediação, sendo, portanto, a fonte de informação e orientação inicialmente desconhecida pelas partes, embora sob o magistrado pese alta presunção de confiabilidade, por se tratar de sujeito em exercício de relevante função de Estado.

O resultado de uma mediação cujo alcance foi obtido pelo deslocamento da inércia de isenção do mediador para, de forma dinâmica, realizar movimentos de aproximação e distanciamento ora com uma parte ora com outra, poderia ter o condão de contaminar a pureza da manifestação de vontade da parte e prejudicar o ajuste como um todo, já que os mediandos só chegaram ao patamar necessário da decisão através da experiência e interferência do mediador. O desafio se torna ainda mais complexo quando se leva em conta que a observância de um princípio de total isenção e imparcialidade depende, também, da percepção dos mediandos, provocando a inevitável necessidade de relativização da radicalidade sobre o conceito de isenção.

Para isso, é preciso superar o ideal de uma isenção pura, tal como possa se inferir pela interpretação literal dos normativos e dos conceitos construídos sobre o tema. É inerente à condição humana do mediador que o seu conjunto de valores, somatório de experiências de vida, enfim, tudo aquilo que o individualiza, irá de certa forma emergir nas suas manifestações, o que inclui a atividade de mediação, não sendo compatível o apego a tais ideais de uma pura isenção, por serem intangíveis no mundo real (SILVA, 2024; ROSENBLATT, 2014; JACOBS, 2002). É o que alguns autores chamam de *mito da neutralidade* (DE SENA ORSINI; DA SILVA, 2016), *processo de mistificação* (SHAILOR, 1994 apud

JACOBS, 2002) ou, ainda, *mito no folclore da mediação* (KOLB; KRESSEL, 1994 apud JACOBS, 2002).

Ademais, tenha-se em mente o campo que está sendo tratado, visto que nas relações de trabalho presume-se a assimetria entre os sujeitos, o ordenamento que rege esse ramo está repleto de normas de ordem pública, tudo isso culmina para um razoável entendimento de que a introdução ativa do mediador não deve ser vista, de forma alguma, como prejudicial aos ideais de imparcialidade e neutralidade abstratamente esperados, dado que, no mais das vezes, as opções geradas pelas partes podem conflitar com normas de interesse público ou serem demasiadamente desproporcionais para um dos lados, conforme orienta o Manual de Mediação Judicial do CNJ: “O mediador, apesar de imparcial, deve ser defensor do processo” (AZEVEDO, 2016, p. 220). Não há como admitir um modelo de resolução de conflitos trabalhistas que atenda aos valores fundantes do direito do trabalho a partir de um paradigma de mediação passivo e frio, sob pena da subversão destes mesmos valores, ou como disse Torremorell (2008 apud VIEIRA; VIEIRA, 2016, p. 66): “a única forma de ser neutro é estar morto”. Com isso não se banaliza o princípio de imparcialidade e neutralidade, apenas se constata o desafio do mediador de aparentar estar isento ao mesmo tempo em que administra e participa ativamente da mediação, equilibrando as possíveis distorções existentes entre as partes (JACOBS, 2002; GAMA; JARRA, 2019).

A partir da superação do mito da isenção pura, possibilidades mais realistas surgem no horizonte e conceitos novos acabam se adequando mais convenientemente à problemática de *envolver-se, sem se envolver*, tais como a neutralidade expandida (TAYLOR, 1997), imparcialidade ativa (ALMEIDA, 2014 apud ROSENBLATT et al., 2014), pluriparcialidade (DE SENA ORSINI; DA SILVA, 2016), multiparcialidade (MOORE, 1988; GAMA; JARRA, 2019; GIESSMAN; WILS, 2011), entre outros que têm em comum a admissão da necessidade do emprego de um dinamismo na prática do mediador, atuando nos desníveis das relações de poder evidentes nas sessões. O balanceamento de poder não é apenas importante, mas

necessário em muitos casos para que se atinja uma justiça mínima entre as partes, introduzindo informação e empoderamento na busca de tornar mais igualitárias as posições dos sujeitos na audiência (TAYLOR, 1997).

Manifestação correlata dessa noção de balanceamento de poder é identificada no Manual de Mediação para a Defensoria Pública quando trata do termo *imparcialidade ativa* citando Tania Almeida (2014):

utiliza-se o termo imparcialidade ativa, que se refere a uma imparcialidade construída de maneira dinâmica, por meio de movimentos de aproximação empática/distanciamento nas intervenções do mediador com os mediandos. Por meio do balanceamento, o mediador equilibra suas intervenções: confere igual tempo de fala aos mediandos, exerce a escuta ativa, legitima e valida os mediandos de maneira equilibrada. A busca pela equidistância através do balanceamento não só dá conta do aspecto externo da imparcialidade – trazendo a percepção da imparcialidade para os mediandos–, como também contribui para a construção da imparcialidade interna do mediador. (ROSENBLATT et al., 2014, p. 68).

Isto posto, diante de relações assimétricas, tais como as de trabalho, a assunção de um comportamento ativo do mediador, e neste caso do magistrado, não é só importante, como fundamental para a consecução dos objetivos da política nacional de tratamento adequado dos conflitos. Nesse contexto, o modelo de postura multiparcial apresenta-se como razoável caminho, desde que tomadas as devidas cautelas, conforme será tratado na seção seguinte.

DA MULTIPARCIALIDADE E DO PRINCÍPIO DA DECISÃO INFORMADA COMO REFERÊNCIA DA ATUAÇÃO

A noção de multiparcialidade surge dentro de um contexto de discussão sobre a falha de aplicabilidade de um conceito puro de isenção do terceiro facilitador. Em um primeiro estágio, a doutrina tratou de problematizar os conceitos de neutralidade, imparcialidade, entre outros, diante da ineficácia observada no mundo prático, culminando com o reconhecimento de que a isenção pura é um mito. Em um segundo momento, tornou-se necessário apresentar paradigmas que dialogassem com a necessidade de participação dinâmica e ativa do mediador nas sessões, embora mantendo-se razoável preservação de sua isenção.

Dentre os modelos apresentados, destaca-se o da multiparcialidade, pela riqueza e credibilidade das fontes, consistindo em uma postura de atuação em que o mediador se coloca numa posição ativa entre os participantes, realizando uma dinâmica de movimentação entre a aproximação e distanciamento com vistas a estabelecer pontos de equilíbrio para que o diálogo se estabeleça em um solo firme e nivelado, em que os interesses e anseios de todos sejam igualmente valorizados e considerados para, ao final, e depois do devido balanceamento de poderes, ser possível buscar soluções que atendam satisfatoriamente a demanda que motivou os mediandos a buscar a ajuda deste terceiro facilitador.

Não se trata, de uma atitude de simples equiparação ou nivelamento do sujeito tido como vulnerável na relação, a atenção deve ser dada a todos na medida da necessidade de empoderamento de cada um, o que demanda uma atitude empática do facilitador. O mediador multiparcial, em contraposição à visão clássica de não tomar partido por ninguém, acaba por tomar partido por todos (TORREMORELL, 2008 apud VIEIRA; VIEIRA, 2016), sendo crucial para a sua atuação que essa disponibilidade multilateral seja percebida pelos mediandos: “A multiparcialidade é uma condição prévia para interagir com todas as partes, sem

ser visto por uma ou mais deles como partidários, unilaterais ou pouco comprometidos”⁴ (GIESSMANN; WILS, 2011, p. 202, tradução nossa)

Um conceito de similar significado prático é o de *pluriparcialidade*, conforme De Sena Orsini e Da Silva:

Na pluriparcialidade, há o rompimento com a ideia de isenção, afastando a ficção criada em torno de um agir desobrigado do mediador: mais do que evitar desequilíbrios pela atuação equidistante, o mediador deve proporcionar aos mediados condições para que estes participem de forma consciente no processo mediativo, tendo noção dos direitos ali envolvidos e das consequências de suas decisões. (2016, p. 26-27).

Seja qual for a denominação a ser adotada, fica evidente, em todos os casos, o chamamento à saída da passividade do mediador, deixando de ser mero espectador e introdutor de regras mínimas da sessão, para se tornar um ponto de equilíbrio, um agente de transformação da relação previamente abalada, criando pontes de diálogo através das atentas intervenções multiparciais que faz durante o procedimento.

O chamamento deste comportamento proativo já ultrapassou, inclusive, as fronteiras doutrinárias, figurando também no âmbito jurisprudencial. É o que se depreende quando se interpreta a fala do Ministro Roberto Barroso no voto da ADI 6.324/DF, quando o Relator fundamentava a validade da norma que permite a mediação sem advogados: “Por fim, destaco que o ato impugnado impôs a conciliadores, mediadores e demais servidores o dever de esclarecimento aos envolvidos, para que possam tomar uma decisão informada” (ADI 6324, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 22-08-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 01-09-2023 PUBLIC 04-09-2023). Dois aspectos são de devido destaque no trecho citado: a imposição de uma

⁴ No original: “Multi-partiality is a precondition for engaging with all the parties, without being seen by one or more of them as partisan, one-sided or under-committed”

expectativa de proatividade dos auxiliares da justiça no sentido de prestar esclarecimento aos mediandos e o princípio da decisão informada como garantia de que a decisão tomada pelos sujeitos desassistidos por advogados é legítima.

Cumpre admitir, contudo, as dificuldades que podem surgir no campo da prática, dado que a admissão de uma postura neutra e distante é menos desafiadora, basta a utilização de técnicas de interferência mínima, deixando os participantes dirigirem o curso das tratativas. O desafio da multiparcialidade é ser visto de forma isenta pelos participantes ao mesmo tempo em que se movimenta ativamente na administração da sessão (JACOBS, 2002).

Talvez seja esse o maior desafio, pois existe o risco de que, ao nivelar e balancear as relações de poder, um dos lados tencione que o mediador esteja tomando partido do outro lado (GIESSMANN; WILS 2011), deslocando-se perigosamente para um papel próximo ao de um defensor (MOORE, 1998), principalmente no contexto das relações de trabalho em que se pressupõe uma maior fragilidade do trabalhador, podendo ser má interpretada a maior incidência de intervenções para capacitar o sujeito mais vulnerável na sessão. Todavia, há uma diferença entre o ato de capacitar o sujeito para agir autonomamente e o ato de auxiliá-lo tal como um defensor. Reside aí a chave estratégica que fará com que o terceiro atue de forma multiparcial sem invadir os limites de sua competência, porém “Não há resposta fácil para este problema estratégico e ético, mas isso tem um impacto importante sobre os tipos de movimentos que um mediador inicia”. (MOORE, 1998, p. 70).

Em razão disso, necessária cautela deve ser tomada para que a solução do modelo multiparcial, que resolve o problema do nivelamento das partes, não gere outros problemas como o risco da aproximação em demasia com uma das partes e consequentemente desconfiança pela outra, ou pior, que haja verdadeira substituição de vontades pela excessiva interferência do terceiro facilitador. A outra extremidade também não é

desejável, isto é, o distanciamento exagerado e indiferença do mediador, dando total controle às partes e correndo o risco de aumentar, ainda mais, o desequilíbrio preexistente (TAKAHASHI, 2015), o que, inicialmente, parece colocar o mediador entre a cruz e a espada. Contudo, entre o excesso e a falta, a virtude está no meio, como ensinou Aristóteles (1991).

Dada a complexidade das interações humanas, não é recomendável apresentar fórmulas exatas, o que não impede que sejam mostrados caminhos para que esse meio-termo seja alcançado e que o terceiro consiga contribuir ativamente na construção da solução sem desconstituir a autodeterminação das partes. Um desses caminhos, como bem observou Takahashi (2015), reside no princípio da decisão informada, seria ele o limite da atuação ativa e multiparcial, pois uma vez garantido aos mediandos o acesso à toda a informação essencial sobre as opções e consequências das possíveis decisões, o que implica necessariamente o deslocamento da inércia do mediador, estariam os sujeitos aptos a tomar sua decisão livre: “a aproximação se justifica na medida em que for necessária para a garantia da decisão informada” (TAKAHASHI, 2015, p. 108).

Conforme código de ética dos conciliadores e mediadores judiciais, presente no Anexo II da Resolução CSJT nº 174/2016, o princípio da decisão informada impõe o “dever de manter o jurisdicionado plenamente informado quanto aos seus direitos e ao contexto fático no qual está inserido”. Ademais, para além de um princípio legal, a decisão informada tem conotação ética e moral, representando a máxima de respeito à autodeterminação e dignidade da pessoa humana (NOLAN-HALEY, 1998). Trata-se aqui da séria decisão informada, que pressupõe o real conhecimento dos direitos e dos efeitos das decisões e não uma meramente formal decisão informada, materializada em simples assinaturas de formulários em que se queira acreditar estar sendo dado o livre consentimento. O princípio da decisão informada:

não é apenas sobre o fluxo de informação e assinaturas. As partes, particularmente aquelas não representadas

por advogados, precisam entender o significado de participar voluntariamente de uma mediação, como funciona o processo de consentimento e o que significa chegar a um acordo⁵. (NOLAN-HALEY, 1998, p. 779).

A mesma autora propõe, ainda, um modelo de abordagem em relação ao modo de como essa informação deve ser prestada, denominado de *sliding-scale model of disclosures*⁶, consistindo na mobilidade em relação ao fluxo de informação prestada a depender de fatores como: contexto da mediação, nível de voluntariedade das partes e a existência ou não de representação de advogados, justificando-se maior participação do terceiro na divulgação das informações a depender do nível de desconhecimento dos mediandos (NOLAN-HALEY, 1998), o que se encaixa com a aplicação da postura multiparcial na mediação pré-processual, por inexistir limites *a priori*. Explico. O contexto do caso concreto, o nível de esclarecimento de cada sujeito, entre outros fatores, é que definirão os limites da atuação do mediador multiparcial, sempre com alvo na garantia de que as decisões tomadas tenham embasamento em suficiente informação.

Acrescente-se que os acordos feitos com a observância do princípio da decisão informada apresentam maior estabilidade e durabilidade (NOLAN-HALEY, 1998). É que uma decisão tomada com ignorância e precipitação, possivelmente, gerará insatisfação a médio e longo prazo, o que, por si só, é problemático, pelo prejuízo na esfera individual do sujeito que se descobre prejudicado, podendo escalar para o surgimento de um novo conflito, talvez, mais dramático pelo acréscimo da carga de frustração da mediação agora percebida como prejudicial e da desconfiança de se utilizar do mesmo método para solucionar o problema mal resolvido.

⁵ No original: The principle of informed consent in mediation is not just about information flow and signatures. Parties, particularly those who are unrepresented by lawyers, need to understand what it means to participate voluntarily in mediation, how the consent process operates, and what it means to reach an agreement.

⁶ Tradução livre: modelo de divulgação em escala móvel.

Dito isso, defende-se a aderência do modelo de multiparcialidade no contexto da mediação pré-processual quando há sujeito desassistido por advogado, por ser uma solução a nível de acesso à justiça e de garantia de um acesso decente, através da tomada de decisão informada e empoderada, que só poderá ser obtida através de um maior envolvimento entre o mediador e as partes, tendo o princípio da decisão informada a função de referenciar os limites da atuação do terceiro facilitador no auxílio dos mediandos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percorrida toda a discussão, que se iniciou com uma breve apresentação do instituto da Mediação Pré-Processual e da sua implementação no ordenamento jurídico, chegando ao ponto sensível da dispensabilidade do advogado na mediação com o consequente chamamento de um comportamento mais ativo por parte do magistrado mediador no auxílio das partes desassistidas. Verificou-se que a assunção dessa postura pode levantar uma série de preocupações sobre os ideais de imparcialidade e isenção que poderiam ser comprometidos a partir da saída da tradicional inércia do mediador magistrado.

Foi discutida a necessidade de relativização e adaptação dos princípios de imparcialidade, neutralidade e equidistância para a realidade prática, evidenciando-se o mito de uma isenção pura por parte do mediador e abrindo caminho para a adoção de modelos mais flexíveis, tendo sido defendida a aderência do modelo de multiparcialidade apresentado pela doutrina como um caminho que compatibiliza a atuação do mediador no auxílio das partes sem assistência de advogados no âmbito das mediações pré-processuais.

A partir da adoção do modelo de postura multiparcial na mediação é possível minimizar a vulnerabilidade de informação gerada pela falta de assistência técnica dos mediandos. Utilizando-se o princípio da

decisão informada como baliza da atuação interessada e ativa do mediador, possibilita-se que a formação da decisão seja embasada em conteúdo suficiente que promova a reflexão no sujeito acerca das opções e direitos em jogo, tudo isso garantindo que a manifestação da sua vontade seja livre e informada e, por esse motivo, mais estável e segura.

Assim, apresentando-se como resposta ao impasse da dialética de *envolver-se, sem se envolver*, a ética do modelo de multiparcialidade reside no afastamento das polarizações, buscando o justo meio-termo nessa atuação multilateral, tendo o princípio da decisão informada como um compasso para definir a fronteira entre as intervenções desejáveis e as ingerências prejudiciais. Não se trata, pois, de tarefa fácil, elucidando a nobreza e complexidade do ofício do mediador cujo reconhecimento nunca é demais, dada a sua contribuição para a transformação da sociedade, sendo um agente para a busca de uma sociedade livre, justa e solidária, tal como anseia a vigente constituição federal.

REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. Ética a Nicômaco. Tradução de Leonel Vallandro e Gerd Bornheim da versão inglesa de W. D. Ross In: Os Pensadores v. 2. São Paulo: Nova Cultural, 1991.

AZEVEDO, André Gomma de (org.). **Manual de Mediação Judicial**. Brasília: Ministério da Justiça e Conselho Nacional de Justiça. 6. ed. Brasília: CNJ, 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/06/f247f5ce60df2774c59d6e2dddbfec54.pdf>. Acesso em: 10 jan 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 jan. 2025.

[planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº. 125, de 25 de Novembro de 2010**. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Conselho Superior Da Justiça Do Trabalho. **Resolução nº. 174, de 30 de setembro de 2016**. Brasília: CSJT, 2016. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95527>>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Conselho Superior Da Justiça Do Trabalho. **Resolução nº. 288, de 19 de Março de 2021**. Brasília: CSJT, 2021. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/184270>>.. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Conselho Superior Da Justiça Do Trabalho. **Resolução nº. 377, de 22 de Março de 2024**. Brasília: CSJT, 2024. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3512>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Conselho Superior Da Justiça Do Trabalho. **Recomendação nº. 1/CSJT.GVP, de 25 de março de 2020**. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169693>>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI nº6324/DF**. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Roberto Barroso. Data do Julgamento: 22 ago. 2023. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5859757>>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ato nº. 168/TST.GP, de 4 de abril de 2016**. Dispõe sobre os pedidos de mediação e conciliação pré-processual de conflitos coletivos no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/82592>>. Acesso em 10 jan. 2025.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1988.

COHEN, Orna; DATTNER, Naomi; LUXENBURG, Ahron. The limits of the mediator's neutrality. **Mediation Quarterly**, v. 16, n. 4, p. 341-348, 1999.

DE SENA ORSINI, Adriana Goulart; DA SILVA, Nathane Fernandes. A pluriparcialidade como novo elemento da mediação: repensando a atuação do mediador a partir das noções de neutralidade, imparcialidade e equidistância. **Revista Opinião Jurídica (Fortaleza)**, v. 14, n. 19, p. 13-32, 2016.

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

GAMA, Eliane Florencio; JARRA, Thamires Fiorentino. O capelão como mediador: revisão integrativa. **Horizonte: revista de Estudos de Teologia e Ciências da Religiao**, v. 17, n. 53, p. 1294, 2019.

GIESSMANN, Hans J.; WILS, Oliver. Seeking compromise? Mediation through the eyes of conflict parties. In: AUSTIN, Beatrix; FISCHER, Martina; GIESSMANN, Hans J. (ed.). **Advancing conflict transformation**: the Berghof handbook II. Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers, 2011. p. 183-206.

JACOBS, Scott. Maintaining neutrality in dispute mediation: Managing disagreement while managing not to disagree. **Journal of pragmatics**, v. 34, n. 10-11, p. 1403-1426, 2002.

MOORE, Christopher W. **O processo de mediação**: estratégias práticas para a resolução de conflitos. trad. Magda França Lopes 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 1998.

NOLAN-HALEY, Jacqueline M. Informed consent in mediation: a guiding principle for truly educated decisionmaking. **Notre Dame L. Rev.**, v. 74, p. 775, 1998.

ROSENBLATT, Ana. et al. **Curso de Mediação para Defensoria Pública**. 1. ed. Brasília: Fundação Universidade de Brasília, 2014.

SILVA, Allan Cavalcante Bezerra da. A (in)dispensabilidade do advogado nas mediações pré-processuais: considerações sobre a

adequação do artigo 11º da resolução 377/2024 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e a pluriparcialidade do magistrado. **Revista Eletrônica Ejud TRT 17ª Região**. Vitória/ES, v. 1, n. 25, p. 45-64, dez. 2024. Disponível em: <<https://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/756190606?Formato=pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2025.

TAKAHASHI, Bruno. **O papel do terceiro facilitador na conciliação de conflitos previdenciários**. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2137/tde-08042016-165122/publico/Dissertacao_Bruno_Takahashi_Versao_Corrigida.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2025.

TAYLOR, Alison. Concepts of neutrality in family mediation: Contexts, ethics, influence, and transformative process. **Mediation Quarterly**, v. 14, n. 3, p. 215-236, 1997.

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro. **Reclamação Pré-Processual e Homologação de Transação Extrajudicial na Justiça do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Amazon, 2021.

VIEIRA, Ana Maria; VIEIRA, Ricardo. **Pedagogia social, mediação intercultural e (trans)formações**. 2016. Porto: Profedições.

Sentença



Sentença

8a Vara do Trabalho de Fortaleza-CE

Autora: NATANIELE CARVALHO SILVA

Réu: CEARA SPORTING CLUB

Juíza: **Maria Rafaela de Castro**

Processo n. 0000292-04.2024.5.07.0008

VISTOS ETC

Trata-se de Ação Trabalhista ajuizada por NATANIELE CARVALHO SILVA contra CEARA SPORTING CLUB, requerendo, em suma, que seja declarado que quando a Reclamante aceitou as condições apresentadas pela Reclamada, na proposta de emprego para 2024, naquele momento o contrato de trabalho se concretizou e se aperfeiçoou; que a posterior formalização do contrato de trabalho por escrito serviria única e tão somente apenas para que ficasse o registro escrito do anteriormente celebrado, para efeitos de registro junto a CBF e a Federação Cearense de futebol; que seja declarado que a Reclamante foi demitida pela Reclamada, quando a janela de transferência já estava fechada, impossibilitando assim a Reclamante de se recolocar no mercado de trabalho, no primeiro semestre de 2024, provocando danos morais e materiais; seja reconhecido de maneira subsidiária, utilizando a possibilidade do disposto no artigo 326 do CPC19 ao pedido do item 01 que a não efetivação da contratação da Reclamante lhe causou a impossibilidade de se recolocar no mercado de trabalho, no primeiro semestre de 2024, provocando danos morais e materiais; que seja declarado que a remuneração da Reclamante era de 3.300,00 após a integração do auxílio-alimentação e gás; que a Reclamada seja condenada a pagar o dano moral, causado pela demissão, ou a não contratação da Reclamante, no antes do início dos campeonatos, após o fechamento das janelas de transferência, assim lhe retirando, ou se assim de trabalhar no atual momento no importe mínimo de R\$ 33.000,00; que a Reclamada seja condenada a pagar a multa pela rescisão antecipada do contrato de trabalho da Reclamante a cláusula penal estabelecida na lei

geral do esporte no valor de R\$ 33.000,00; seja reconhecido de maneira subsidiária, utilizando a possibilidade do disposto no artigo 326 do CPC20 ao pedido do item 03 que a não sendo reconhecida a efetivação da contratação da Reclamante, pela aceitação da proposta enviada pela Reclamada, seja essa seja condenada a pagar a indenização pelos danos materiais não recebimento de salários, no ano de 2024, no importe de R\$ 33.000,00; dano material causado pela demissão, ou a não contratação da Reclamante, no antes do início dos campeonatos, após o fechamento das janelas de transferência, assim lhe retirando, ou se assim de trabalhar no atual momento no importe igual aos salários que a Reclamante deveria receber no ano de 2024 R\$ 33.000,00; a condenação da Reclamada ao pagamento da multa do artigo 467 da CLT; o pagamento da multa do artigo 477 da CLT; a condenação da Reclamada ao pagamento das verbas de sucumbência; a concessão dos benefícios da justiça gratuita a Autora (transcrição da inicial).

Na inicial, a autora aduziu: foi contratada para defender a Reclamada no ano de 2023, no período de 09/08/2023 quando ocorreu a sua admissão, até 15/12/2023 quando aconteceu a rescisão contratual pelo final do período contratual, tendo sido acordado o valor de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) como salário registrado na CTPS da Reclamante, que era completado pelos chamados benefícios, que na verdade eram formas de remuneração fora da folha de pagamento. A Reclamante recebeu a proposta para renovar seu contrato de trabalho para o ano de 2024, com a Reclamada, o que foi aceito (fls.07 do PDF). A Reclamante sabendo que moraria em Fortaleza no ano de 2024 já estava com as suas malas prontas para seguir a essa cidade, com as suas coisas já organizadas, inclusive em matéria de despesas mensais, quando foi surpreendida com a informação de que não teria mais trabalho em 2024, posto que a Reclamada estava encerrando as atividades da equipe feminina como anunciou em suas redes sociais. A Reclamante e as demais atletas, souberam que estariam desempregadas pela empresa, uma vez que, não foram comunicadas pela Reclamada, o que causou grande abalo à Reclamante, que além de se ver em emprego, soube disso por terceiros. Desta forma a

Reclamante não tem sequer como buscar uma nova colocação, um novo emprego, já que os clubes além de estarem com seus elencos fechados, não podem inscrever novas atletas até 10 de julho de 2024. E quando puder ser inscrita haverá a necessidade de saber se algum clube a desejará contratar já que não estando em atividade, não terá ritmo de jogo, não terá a necessária minutagem, para ser avaliada pelas demais equipes, ficando assim escondida dos demais clubes. Contudo, a Reclamante como qualquer outra pessoa precisa receber seus salários, para poder fazer frente as suas despesas mensais e constantes, não podendo ficar sem receber, em razão da sua demissão, porque é uma demissão, no último dia de janela aberta as transferências. (transcrição da inicial).

Deu à causa o valor de R\$67.000,00.
Prejudicada a proposta de conciliação.

Defesa do CEARÁ nos seguintes termos, em síntese: a reclamante, de fato, foi empregada da empresa contestante, na modalidade de atleta de futebol feminino, mediante contrato de trabalho por prazo determinado com vigência entre 09/08/2023 e 15/12/2023, recebendo salário mensal no valor de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais). Nesse contexto, a reclamante se enquadrava em tipo específico de contrato de trabalho, regido pela CTL e legislações correlatas. Por esse motivo, pode haver sucessivos contratos por prazo determinado (multicontratualidade), pela especialidade do tema regido por lei própria. Inclusive, a própria Lei nº (Lei Pelé), determina que todos os contratos de atletas serão na forma determinada. A reclamante simplesmente subsidia sua tese pautada num único documento sem qualquer chancela da empresa, assinatura, carimbo ou outro meio eficaz de garantir sua autenticidade. Destaca-se, por oportuno, que a reclamante não comprova a validade do documento, o recebimento da proposta enviada por qualquer preposto da empresa, tampouco que formalizou o seu “aceite”. Portanto, tecnicamente, referida proposta jamais poderia ser parte integrante de contrato de trabalho, observada sua validade quando da formalização do contrato de trabalho, que seria estipulado através de instrumento próprio, com

cláusulas definidas e previamente discutidas e de conhecimento da reclamante. Inclusive, na referida proposta há expressamente definida as datas de início e término do referido contrato que se consolidaria em caso de aceitação, motivo pelo qual a referida proposta, anterior ao prazo preestabelecido, não poderia se constituir como marco temporal para consolidar o início de eventual vínculo de emprego. Ainda que a “carta proposta” se constituísse como documento parte integrante do contrato de trabalho, a reclamante jamais sofreu com a perda de uma chance, pois sequer comprovou o recebimento de outras propostas de emprego das quais tenha se recusado em detrimento da proposta eventualmente enviada por esta reclamada. Um dos argumentos basilares da presente reclamatória trabalhista é o reconhecimento de um novo vínculo empregatício entre as partes, mediante eventual a oferta pré-contratual que teria ocasionado dano à reclamante pela ausência de concretização e reconhecimento de eventual parcela paga como verba salarial. Para tanto, a reclamante pauta sua causa de pedir na perda de uma chance. Acontece que, tecnicamente, o pedido vinculado à causa de pedir por “perda de uma chance” é a condenação de uma parte ao pagamento de indenização extrapatrimonial ou patrimonial, decorrente de algum ato ilícito cometido. Jamais a “perda de uma chance” habilitaria um empregado ao recebimento de verbas trabalhistas.

Em réplica feita na audiência, o advogado da autora, às fls. 125, aduziu: a reclamante foi contratada para atuar equipe do reclamado, no ano de 2024, e em razão disso deixou de aceitar propostas de outros clubes, uma vez que a sua intenção era permanecer na reclamada. Por isso, quando a reclamada extinguiu a sua equipe feminina, como demonstram os documentos com a inicial.

Produção de provas orais.

Razões finais por memoriais escritos.

Prejudicada a 2a proposta de conciliação.

Diligência do juízo.

Vieram-me os autos conclusos.

Relatei. Decido.

QUESTÕES PROCEDIMENTAIS. As partes devem ser intimadas do teor decisório.

Nenhuma irregularidade processual. Não verifiquei situações de litigância de má-fé pelas partes. Todas agiram nos parâmetros da ética e dos argumentos jurídicos de suas pretensões.

QUESTÕES PRELIMINARES. As alegações de inépcia apontadas pelo reclamado, a meu ver, no caso dos autos, confunde-se com o mérito, ocasião em que analisarei na fundamentação. Além disso, não acolho a tese de limitação de valores apontados na inicial, conforme precedentes do TST, conforme o entendimento, em 2024, da SDI – 1 do TST, do qual transcrevo da notícia publicada no site oficial: *19/02/24 A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (SDI-1) decidiu que os valores apontados na petição inicial de uma ação trabalhista são meramente estimativos e não devem limitar o montante arbitrado pelo julgador à condenação. Para o colegiado, a finalidade da exigência legal de especificar os valores dos pedidos é fazer com que a parte delimite o alcance de sua pretensão de forma razoável, mas ela não deve impedir o reconhecimento da integralidade dos direitos, respeitando-se os princípios da informalidade, da simplicidade e do amplo acesso à Justiça.*

QUESTÃO DE ORDEM. Aplicam-se os termos da Reforma Trabalhista.

NO MÉRITO.

Trata-se de um assunto peculiar relacionado ao contrato de trabalho de atleta de futebol feminino que fez parte da equipe do Ceará. As datas da contratação da primeira avença são incontroversas. Fixo como pontos controvertidos: 1) existiu ou não a perda de uma chance? 2) o salário apontado no contrato é o correto? 3) existe cláusula penal no caso em comento? 4) há o direito a uma contratação com a mera proposta?

Passo a analisar os pedidos na sequência da exordial.

Acerca dos pedidos de natureza declaratória:

1) seja declarado que quando a Reclamante aceitou as condições apresentadas pela Reclamada, na proposta de emprego para 2024, naquele momento o contrato de trabalho se concretizou e se aperfeiçoou;

2) que a posterior formalização do contrato de trabalho por escrito serviria única e tão somente apenas para que ficasse o registro escrito do anteriormente celebrado, para efeitos de registro junto a CBF e a Federação Cearense de futebol;

3) que a Reclamante foi demitida pela Reclamada, quando a janela de transferência já estava fechada, impossibilitando assim a Reclamante de se recolocar no mercado de trabalho, no primeiro semestre de 2024;

4) que seja declarado que a remuneração da Reclamante era de 3.300,00 após a integração do auxílio-alimentação e gás.

A reclamante sustenta que houve uma expectativa de direito em relação à renovação do seu contrato de trabalho que foi frustrada pelo clube cearense. Entre os documentos apresentados nos autos, observam-se: às fls. 48 uma carta proposta do réu em que, na data de 12/01/2024, iniciou: *Prezada Sra., primeiramente a parabenizamos pelos anos prestados ao clube e as conquistas que aqui esteve. Com a convicção que podemos dar continuidade nessa parceria vitoriosa, viemos por meio deste apresentar essa carta proposta para sua permanência na próxima temporada.*

Segundo a reclamante, havia a probabilidade da contratação que foi frustrada pelo clube alencarino.

No aludido documento consta como proposta financeira: Data início do contrato: 19/02/2024. Data término do contrato: 30/11/2024. Salário: R\$ 2500. Ajuda de Custo (Alimentação e Gás): R\$ 800.

Às fls. 49, anexa as competições, bem como o histórico de atuação da reclamante no contrato anterior com o réu. Observa-se toda a performance da reclamante quando esteve ativa no clube.

Às fls. 59, a autora anexou uma notícia do jornal O Povo, datado de 06/03/2024, afirmando: *Exclusivo: Ceará possui dívidas com jogadoras e não avisou elenco sobre desistência do Brasileirão.*

O Ceará, ao seu turno, anexou com a defesa os seguintes documentos: às fls. 115, o contrato de trabalho por prazo determinado com a atleta (contrato especial de trabalho desportivo) e os alusivos a essa contratação, como, por exemplo, o atestado de saúde da atleta, o TRCT, os extratos de recolhimentos do FGTS.

Nota-se, assim, que quanto ao contrato de trabalho, é incontroverso. Porém, a reclamante almeja a alteração do salário da autora, tendo em vista integração do auxílio-alimentação e gás.

Em relação à prova oral produzida, tivemos apenas depoimentos pessoais colhidos. As partes não trouxeram prova testemunhal.

Passo a analisar.

Em relação ao pedido de declaração do contrato de trabalho, a autora faz uso do documento de fls. 48. A ré sustenta que este documento não foi de sua autoria, pois não existe assinatura que demonstre ser emitido por ele. E, mesmo que se considere emitido por si, não tem efeito de conduzir à concretude do contrato de trabalho. Alega que não foi finalizada a intenção de contratar a reclamante.

Surge, portanto a seguinte dualidade, a ser analisada por esta juíza:

Autora	Réu
Houve uma expectativa séria do clube em sua renovação de contrato	Não houve intenção de formalizar o contrato, havendo uma esperança por parte da autora

Pois bem. Passo a analisar com base nas peculiaridades do direito desportivo.

De fato, os contratos são por prazo determinado, existindo uma peculiaridade em que os atletas, durante o fim de cada ano, fica à disposição do clube para ter sua contratação renovada ou buscar outras colocações.

No caso dos autos, a reclamante sustentou, tanto na inicial, quanto no seu depoimento gravado, que tinha interesse em continuar trabalhando no Clube réu e, assim, diante da proposta de fls. 48 deixou de buscar novas oportunidades de trabalho.

Realmente, os atletas dos clubes futebolísticos, por exemplo, devem ficar atentos às datas de dezembro em que não anunciadas as contratações para a próxima temporada, com base na Lei 14.597/2023 (Lei Geral do Esporte), em seu art. 90, §1º, §2º e §3º.

A presente sentença, portanto, baseia-se na interpretação exata do art. Art. 70 da Lei Geral do Esporte (**LEI N° 14.597, DE 14 DE JUNHO DE 2023**):

Art. 70. No nível da excelência esportiva, as relações econômicas que advêm da prática do esporte devem basear-se nas premissas do desenvolvimento social e econômico e no primado da proteção do trabalho, da garantia dos direitos sociais do trabalhador esportivo e da valorização da organização esportiva empregadora.

No mundo dos esportes, destacadamente, na realidade do futebol, existe a margem de tempo em que o atleta, durante o final do ano, fica à disposição para a contratação do clube ou seguir para novas oportunidades em outros clubes. No mês de dezembro, geralmente, são sempre anunciadas as contratações para a próxima temporada.

As entidades de prática desportivas formadores de atletas de base (clubes ou empresas) têm, assegurado por lei (art. 29 da Lei 9.615/1998), o direito de preferência a formalizar o primeiro contrato profissional com seus atletas. Se o atleta não recusa expressa e tempestivamente as condições oferecidas pelo clube, a formalização desse contrato ocorre de forma tácita, na forma da lei. Esse contrato, mesmo sem assinatura, deve ser registrado para gerar efeitos desportivos.

No caso em comento, há proposta do réu demonstrando o interesse em continuidade do contrato com a autora.

Porém, só temos essa proposta. Não existe assinatura da autora e nem o envio de posteriores documentos para a autora, gerando, de fato, apenas o início de possível contratação. Com essa proposta, consta, de fato, o início de um interesse por parte do clube em contratar a atleta, já apontando quais seriam as possíveis condições do contrato futuro.

Em contrapartida, fica latente o interesse positivo da autora em seguir no clube, tanto que demorou a procurar uma segunda alternativa e isso ocorreu quando percebeu que não haveria assinaturas contratuais. Inclusive, é trazido nos autos que a autora só teve conhecimento do desinteresse do clube réu pela imprensa, conforme a íntegra da reportagem do Jornal O Povo.

Nesse azo, a autora confirmou que tinha interesse em prosseguir sendo atleta do réu, e, com isso, sentiu-se segura e confortável em manter-se na espera, sem buscar novas oportunidades em outros clubes. Para ela, a carta enviada pelo réu significou muito mais do que uma es-

perança, mas como um sinal positivo de que as situações se resolveriam rumo à contratação.

Esse documento, a meu ver, tem um efeito probante muito forte e capaz, inclusive, de auxiliar na formação do meu convencimento.

Caberia ao réu demonstrar que o documento era falso, pois alega fato impeditivo do direito da reclamante e, ainda, demonstrar o motivo da não renovação dos contratos. De fato, com a prova documental, torna-se evidente que a autora sofreu um prejuízo nessa expectativa criada pelo clube demandado. Na verdade, a autora demonstrou a todo o tempo, que o clube réu era o de sua preferência, por uma série de fatores.

Segundo a doutrina, “o ônus da prova da falsidade documental compete à parte que a arguiu (art. 429, I, CPC), mas se a falsidade apontada disser respeito à assinatura lançada no documento, o ônus da prova caberá a quem o produziu (art. 429, II, CPC)”.

A meu ver, o clube réu foi falho na produção de prova de falsidade do documento. Além disso, conforme conduzi o depoimento da preposta do clube, esta foi extremamente vaga e superficial em respostas simples de contratação do clube, aduzindo que se referia a outro departamento e, portanto, em nada acrescentou a desmoronar a credibilidade desta Magistrada pela emissão do documento.

Diante disso, nasce a teoria da perda de uma chance exposta na petição inicial. Pesa, a meu ver, ainda, contra o réu a questão processual da preposta, no seu depoimento, não saber nada dos fatos, sendo genérica em suas afirmações, o que, a meu ver, fomenta a ideia de confissão ficta no caso em comento. Isso gera uma maior verossimilhança dos fatos narrados na petição inicial.

Mas o que é a perda de uma chance e o direito à indenização? Ocorre quando existe a frustração de uma expectativa de alguém que está

diante da chance concreta de realizar algo. Em suma, é quando se impede alguém de concretizar uma conquista material que tinha em vista, não fosse a sua ação dolosa ou culposa.

No caso em liça, do contrato esportivo, a atleta menciona no prejuízo que sofreu com a criação da probabilidade de renovação de contrato iniciada pelo clube.

No julgamento do **REsp 1.291.247**, o ministro Paulo de Tarso Sanseverino explicou que a teoria foi desenvolvida na França (*la perte d'une chance*) e tem aplicação quando um evento danoso acarreta para alguém a frustração da chance de obter um proveito determinado ou de evitar uma perda.

E, destaco, que já temos precedentes tímidos na esfera trabalhista, após pesquisas pelos tribunais de nosso país para melhor elucidar o entendimento desta juíza. Portanto, filio-me aos entendimentos esposados pela Justiça Comum, mais familiarizada com a temática.

Há precedentes do STJ que a reparação das chances perdidas tem fundamento nos artigos **186** e **927** do Código Civil de 2002, que estabelecem, respectivamente, uma cláusula geral de responsabilidade civil, utilizando um conceito amplo de dano, e o dever de reparar como consequência da prática de ato ilícito.

Essa possibilidade ocorre também na fase pré contratual, na medida em que Mesmo na fase pré-contratual, quando são feitas as tratativas do contrato, embora o empregador seja livre para admitir ou não o empregado, já lhe é exigido um comportamento negocial pautado pela lealdade e pela confiança. Assim, cabe ao empregador se orientar por um dever de conduta, sem criar expectativas falsas ou vazias. Tudo em respeito ao princípio da boa-fé objetiva, inserido no artigo 422 do Código Civil: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”.

Apesar não constar expressamente no nosso ordenamento jurídico, destaca-se que é uma faceta da responsabilidade civil, no qual aquele que causa dano a outra pessoa fica obrigado a reparar os prejuízos decorrentes do seu ato. O fundamento é que, em razão de um ato ilícito e injusto praticado por uma pessoa, alguém pode ficar privado da oportunidade de obter determinada vantagem ou, então, de evitar um prejuízo.

No caso em especial, pelo depoimento colhido pela reclamante e de como a desistência do clube de futebol em participar dos campeonatos nacionais, observa-se que a frustração ocorreu, efetivamente, pois houve sinalização do clube réu em continuar com a equipe feminina de futebol, gerando, obviamente, nessa negociação de contratação (embora não efetivada) uma espécie de confiança na parte autora que desistiu de buscar novas propostas.

Na verdade, o clube réu que decidiu não participar dos campeonatos nacionais e regionais, e, portanto, o desinteresse em continuar com sua equipe de futebol feminina. Ou seja, não foi a autora que deu causa ao desinteresse em firmar o contrato. Pelo contrário, o clube demonstrou expressamente a intenção, mas por questões financeiras, optou por não seguir os próximos passos.

Ora, apesar de se considerar que o clube tem a opção de participar ou não dos campeonatos, não se pode, nessa discricionariedade e autonomia de vontade, torná-lo isento de consequências. Existe uma responsabilização do gestor, principalmente, quando já formalizou em sentido diverso. Até aplica nesse caso o princípio do *Venire Contra Factum Proprium*, violador de confiança legitimamente despertada em outrem.

O comportamento contraditório de qualquer das partes é, em verdade, ato ilícito, que pode ensejar tanto indenização de índole moral quanto por perdas e danos, logicamente de acordo com o caso concreto.

Destaco precedente jurisprudencial: (...) 3. O instituto da proibição do *venire contra factum proprium* veda o comportamento contraditório e resguarda a boa-fé objetiva, bem como o cumprimento de seus deveres contratuais com lealdade, probidade e boa-fé. “*Venire contra factum proprium* postula dois comportamentos da mesma pessoa, lícitos em si e diferidos no tempo. O primeiro - *factum proprium* - é, porém, contrariado pelo segundo” (Menezes Cordeiro., op. cit.). 4. Ante a proibição do *venire contra factum proprium*, não pode o devedor, depois de contratar e receber o crédito integralmente em sua conta, aguardar mais de 30 meses para alegar vício de vontade na formação do contrato, sem consignar qualquer valor em juízo.” Acórdão 1344790, 07012233520208070014, Relator: DIAULAS COSTA RIBEIRO, Oitava Turma Cível, data de julgamento: 9/6/2021, publicado no PJe: 10/6/2021.

Nota-se, assim, que a responsabilização do clube surgiu, no momento, em que sinaliza, durante a “janela de renovação”, o interesse em manter a equipe feminina. Nesse escopo, houve dano causado à reclamante, haja vista que concretiza na frustração de uma esperança, na perda de uma oportunidade viável e real que a atleta aguardava, pois a conduta ilícita interrompeu o curso normal dos acontecimentos antes que a oportunidade se concretizasse.

Destaco, inclusive, precedente judicial, apesar de nossa jurisprudência ser muito tímida sobre o assunto: “Assinalo que a reparação da perda de uma chance não está diretamente ligada à certeza de que esta seria realizada e que a vantagem perdida resultaria em prejuízo. Ao revés do sustentado pela reclamada, não se pode pretender que a vítima comprove, inequivocamente, que obteria o resultado perdido, caso não tivesse ocorrido a conduta do ofensor. Exige-se tão-somente a probabilidade, sendo a prova da perda da chance feita por verossimilhança”, concluiu a desembargadora. (01405-2008-077-03-00-0 RO Data 25/09/2009).

Portanto, o pedido da atleta está de acordo com a interpretação e a finalidade dos dispositivos que regulam a obrigação de indenizar e,

ainda, como os princípios fundamentais da Constituição Federal de 1988. Nesse sentido, também o princípio da reparação integral do dano (artigos 403 e 944 do Código Civil).

Assim, declaro que existe a perda de uma chance no caso em comento, haja vista que, com a emissão do documento de fls. 48, o clube alimentou “o sonho da atleta” em continuar. Nesse âmbito, o valor da indenização a ser fixado pelo julgador deve ter como parâmetro o valor total do resultado esperado e sobre este deverá incidir um coeficiente de redução proporcional às probabilidades de obtenção desse resultado. Ou seja, com base nas provas produzidas e na sua convicção, o juiz deverá levar em conta as probabilidades reais de o autor da ação alcançar o resultado esperado.

Verifique-se que não se trata de certezas, mas sim de probabilidades. Dessa forma, existe o direito à indenização por danos morais. Arbitro o valor de R\$30.000,00, considerando o valor do contrato e, ainda, observa-se que a reclamante, logo depois, conseguiu uma nova contratação. Sendo assim, comprehendo que esse valor se mostra razoável e proporcional em relação ao valor do salário da obreira e também do porte do clube esportivo.

No que se refere à inclusão dos valores como salários, acolho o pedido da parte autora com base no art. 31, §1º (São entendidos como salário, para efeitos do previsto no *caput*, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho) da Lei Pelé.

Nota-se que a reclamante recebia salários e ajudas de custo habituais. Observo que no âmbito trabalhista, a ajuda de custo, independente de seu valor, não possui natureza salarial, portanto, não integram a remuneração do trabalhador, desde que tenham a finalidade de compensar gastos ocasionais feitos pelo trabalhador no desempenho de eventuais compromissos externos.

Embora o parágrafo 2º do artigo 457 da CLT disponha que não se inclui nos salários a ajuda de custo, se não se exige do trabalhador a comprovação de qualquer despesa para o recebimento da verba, conclui-se que o empregador está pagando a ajuda de custo como parcela salarial de forma dissimulada, fraudando os direitos trabalhista e previdenciário.

No caso da atleta em comento, as verbas eram pagas continuamente para gastos fixos. E, além disso, frequentes!

Tratava-se sempre do mesmo valor, pago todos os meses e não havia prestação de contas do valor da despesa, o que descaracterizaria os pagamentos como indenizatórios, fazendo deles um verdadeiro acréscimo ao salário.

A parcela quitada nessas condições representa um acréscimo na remuneração do empregado, revelando-se indubidosa a sua natureza salarial. Procede. Determino que o réu retifique o valor do salário da atleta em sua CTPS e que as verbas rescisórias sejam calculadas sobre o novo salário com pagamentos das diferenças.

Procede tanto a obrigação de fazer como a de pagar.

Acerca do pedido de danos morais

Acerca do pedido de condenação da ré a pagar a multa pela rescisão antecipada do contrato de trabalho da Reclamante a cláusula penal estabelecida na lei geral do esporte no valor de R\$ 33.000,00.

No caso, não prospera, tendo em vista que quando considerei a perda de uma chance, não compreendi nascer o direito da reclamante à efetiva contratação. Logo, não posso obrigar o clube a contratar a autora, mas sim responsabilizá-lo pelos danos sofridos diante da frustração que causou. Nesse azo, a cláusula penal não se aplica no caso em liça.

O art. 28, caput da Lei n. 9.615/98 delineia que a cláusula penal é obrigatória nos contratos de trabalho do praticante desportivo e será aplicada nos casos de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral.

Observo que, no caso dos autos, houve uma pré-contratação que não perfez todos os pressupostos. A cláusula penal se justifica no cenário brasileiro para fins de garantir uma maior segurança à atividade desportiva. Nesse âmbito, destaco a doutrina de RAMOS, Rafael Teixeira in A Cláusula Penal do Contrato de Trabalho Desportivo no Brasil, ao afirmar:

O vínculo contratual trabalhista tem amparo expresso nos arts. 2º e 3º da Lei n.º 6.354/76 c/c art. 28, caput da Lei n.º 9.615/98, enquanto o vínculo desportivo decorre da previsão contida nos arts. 28, § 2º, 33 e 34, I da Lei Pelé.

Em segundo plano, a cláusula penal desportiva, também com guarda no art. 28, caput da Lei Pelé, funciona como o mais significante instrumento laboral de balanceamento dos contratos de trabalho desportivo, reforçando juridicamente o equilíbrio e a estabilidade das competições, a pureza dos resultados desportivos, bem como o resarcimento de danos causados a uma das partes contratuais em caso de resilição do pacto laboral desportivo (equilíbrio econômico entre contendores esportivos).

Conforme a doutrina sobre o tema, referida cláusula se configura quando há um contrato em andamento. Observo, no entanto, que no caso em liça, houve o encerramento do primeiro contrato com a autora, inclusive, com o pagamento das verbas rescisórias, conforme o TRCT anexado aos autos e o extrato de FGTS. Não houve um segundo contrato com o preenchimento de todos os requisitos, mas sim a probabilidade, levando-me a condenar o Clube do Ceará a pagar uma indenização.

Até porque, tecnicamente, a reclamante conseguiu colocação, posterior, em outro clube na Bahia e, assim, não poderia cumulativamente estar em vigência dois contratos de trabalho nessa qualidade.

Diante disso, por se tratar de pré contratação e dano ocasionado nesta, não se configura a cláusula penal. Conforme dito pelo doutrinador que mencionei acima, a justificativa da cláusula penal é para os seguintes fundamentos:

Na Lei Pelé (art. 28, §§ 3º e 5º) a cláusula penal absorve duas caracterizações distintas, advinientes respectivamente de ferramentas jurídicas diferenciadas. A primeira revela-se essencialmente em uma cláusula penal, em que a sanção pecuniária prevista tem o fim de compensar o incumprimento ou descumprimento do objeto laboral pactuado, no caso a prática desportiva lato sensu, incluindo preparação, participação competitiva e recuperação; o segundo retrata-se numa cláusula de rescisão, em que as partes avençam antecipadamente uma multa em espécie para garantir reparos danosos ao empregador e proporcionar ao empregado desportivo a licitude de cessar o contrato a medio tempore sem justa causa, mediante a quitação dessa quantia previamente acordada no contrato (...) Quanto à quantificação, há outro caráter que resplandece exclusividade à cláusula penal desportiva, que é a sua formulação valorativa mais elevada do que o valor do objeto da obrigação principal, se afastando da determinação legal do art. 412 do CC e se consumando em cem vezes o quântico da remuneração anual do praticante desportivo em ocasião de transferência nacional (art. 28, § 3º da Lei n. 9.615/98) ou ilimitação valorativa para a situação de transferências internacionais, em consentâneo ao art. 28, § 5º da mesma Lei.

Diante disso, não declaro o direito ao contrato em si de trabalho da reclamante com o clube e, por sua vez, inexistente o segundo contrato, não existe o direito ao pagamento da cláusula penal.

Acerca do pedido subsidiário: não sendo reconhecida a efetivação da contratação da Reclamante, pela aceitação da proposta enviada pela Reclamada, seja essa seja condenada a pagar a indenização pelos danos materiais não recebimento de salários, no ano de 2024, no importe de R\$ 33.000,00.

No caso do pedido subsidiário, a jurisprudência entende que, na perda de uma chance, há direito aos lucros cessantes, ou seja, do que deixou de efetivamente ganhar.

Conforme o texto do artigo 402 do Código Civil, os lucros cessantes são uma espécie de prejuízo (perdas e danos), que consiste no que a pessoa deixou de receber ou lucrar em razão de um ato ou evento que lhe causou danos.

Já a perda de uma chance, explicou a ministra Nancy Andrighi, traz em si a ideia de que deve ser indenizado o ato ilícito que priva a pessoa da oportunidade de obter uma situação futura melhor. Em seu voto, a relatora citou precedente da Quarta Turma (**REsp 1.190.180**) que considerou a perda de uma chance “algo intermediário entre o dano emergente e os lucros cessantes”. “Infere-se, pois, que nos lucros cessantes há a certeza da vantagem perdida, enquanto na perda de uma chance há a certeza da probabilidade perdida de se auferir a vantagem”.

No caso em comento, comprehendo que a reclamante faz jus ao que perdeu mas não no importe pretendido, mas sim da seguinte forma: diferenças do salário que ganharia no Ceará e o que efetivamente recebe no outro clube, considerando o período do contrato na proposta de acordo de fls. 48.

Acerca do pedido de dano material causado pela demissão, ou a não contratação da Reclamante, no antes do início dos campeonatos, após o fechamento das janelas de transferência, assim lhe retirando, ou se assim de trabalhar no atual momento no importe igual aos salários que a Reclamante deveria receber no ano de 2024 R\$ 33.000,00.

Já analisado no tópico de sentença anterior.

Acerca da condenação da Reclamada ao pagamento da multa do artigo 467 da CLT e da multa do artigo 477 da CLT.

Considerando a fundamentação supra, observando-se que houve diferenças das verbas rescisórias a pagar, incide o teor da multa do art. 477 da CLT, com os respectivos recolhimentos de FGTS. Em suma, incide a multa pelo pagamento a menor pelo clube quando da rescisão do contrato e sobre os recolhimentos do FGTS.

Em relação à multa do art. 467, improcede, pois todas as verbas são controvertidas e o Clube réu fez impugnações específicas de todos os fatos. Assim, não há direito a esta multa.

Procede.

SOBRE A GRATUIDADE JUDICIAL EM RELAÇÃO À PARTE AUTORA PESSOA FÍSICA

Deferida a gratuidade judicial à parte autora por preencher os requisitos da Lei 1060/50 e, ainda, por não existir nos autos qualquer impugnação em relação à sua condição de hipossuficiente e, ainda, considerando-se que assumiu o compromisso legal de ser pobre ao assinar a declaração de pobreza juntada aos autos.

Dispõe o art. 98 do vigente CPC: A pessoa natural ou jurídica, brasileira ou estrangeira, com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios têm direito à gratuidade da justiça, na forma da lei.

O seu pedido também está em consonância com o art. 98 do vigente CPC. E, ainda, nos termos do art. 99, § 3º, existe presunção de veracidade na alegação de que não existem recursos financeiros para arcar com as despesas processuais.

Além disso, pelo teor do art. 99, §4º do atual CPC, a assistência por advogado particular não impede a concessão da gratuidade da justiça.

Neste sentido, destaco Elisson Miessa in *O novo código de processo civil e seus reflexos no processo do trabalho*, 2a edição, 2016, p. 273: “O novo diploma processual deixa claro que o fato de a parte ter advogado particular não significa que ela tenha condições financeiras de arcar com as demais despesas processuais, afinal o advogado pode não estar cobrando em juízo para defendê-la”.

Deferida a gratuidade, com a observância do art. 98, §3º do CPC vigente, no qual AS OBRIGAÇÕES DECORRENTES DE SUA SUCUMBÊNCIA FICARÃO SOB A CONDIÇÃO SUSPENSIVA DE EXIGIBILIDADE, PODENDO SER EXECUTADA SE NOS CINCO ANOS SUBSEQUENTES o credor demonstrar que deixou de existir a insuficiência de recursos, podendo ocorrer nestes mesmos autos.

Caso em cinco anos não seja demonstrada a situação financeira da parte autora, as despesas não poderão ser mais exigidas. A incumbeência da diligência é do reclamado, mas nada impede que, eventualmente, este juízo tenha acesso às melhorias de condições financeiras do reclamante.

FUNDAMENTAÇÃO EXAURIENTE – ART.489,§1º DO CPC

Destaque-se que a presente sentença apreciou todos os fundamentos indicados pelas partes que fossem capazes de infirmar as conclusões exaradas por esta juíza, isto após ter sido conferida às partes a ampla oportunidade para produção de suas provas, em consonância com o disposto no artigo 489, §1º, IV, do CPC, e de acordo com artigo 3º, IX, da IN 39/2016 do TST,

No mais, eventuais teses ou argumentos que não tenham sido apontados careceram de relevância para a resolução da controvérsia trazida no bojo dos presentes autos.

É certo que o novo dispositivo do CPC busca apenas explicitar o dever de fundamentação previsto na Constituição Federal. Nesse sentido, note-se que o STF já decidiu que não há necessidade de se rebater, de forma pormenorizada, todas as alegações e provas, sendo suficiente a fundamentação, ainda que concisa, sempre que for clara quantos aos fundamentos jurídicos, específica quanto aos fatos e precisa ao indicar a subsunção das normas ao caso concreto, vedando-se, assim, apenas as decisões genéricas.

PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO/IMPOSIÇÕES FISCAIS E PREVIDENCIÁRIAS

Para os fins do art.832, §3º da CLT tem natureza salarial as parcelas previstas no art.28 da Lei 8212/91, tendo natureza indenizatória as previstas no §9º do citado dispositivo.

Nos termos do art.114, VIII da CRFB, é competente a Justiça do Trabalho para a execução de ofício das contribuições previdenciárias

previstas no art.195, I e II do CFRB, decorrentes das sentenças que proferir (súmula 368, I do TST).

O reclamante deverá arcar com a sua cota previdenciária e os valores relativos ao imposto sobre a renda auferida, por expressa determinação legal, sendo de responsabilidade da ré tão-somente quitar a sua quota-parte previdenciária e deduzir e recolher os valores devidos pelo autor (OJ 363, da SDI -1).

O recolhimento do imposto de renda observará o artigo 12-A da Lei 7.713/88 e a Instrução Normativa nº 1.500/14, da SRFB.

A tributação não deverá incidir sobre indenização por danos morais e materiais, pois apenas recompõem o patrimônio do indenizado. Também não haverá tributação sobre férias indenizadas, integrais ou proporcionais. Tudo em conformidade com as Súmulas 498, 125 e 386 do STJ.

Nos termos da OJ 400 da SBDI-1 do TST, os juros de mora decorrentes do inadimplemento de obrigação de pagamento em dinheiro não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da natureza jurídica da obrigação inadimplida, ante o seu cunho indenizatório, conferido pelo art. 404 do Código Civil de 2002.

Juros de mora(1,0% ao mês, simples e *pro rata die*, contados do ajuizamento da ação até 11/11/2019, data da publicação da MP 905/2019), tendo em vista que os juros são disciplinados no direito material, logo, inaplicável retroativamente o § 1º do art. 39 da Lei nº 8.177/91, bem como o art. 883 da CLT, com redação dada pela MP 905/2019, face a observância do art. 5º, XXXXVI da CF e o art. 6º da LINDB. Sendo que a partir de 12/11/2019, incidirá os juros de caderneta de poupança *pro rata die*, nos termos dos artigos 883 da CLT e 39, §1º, da Lei nº 8.177/91, com redação dada pela MP 905/2019, vez que os juros, a partir de então, já nasceram na vigência da aludida MP, independentemente da data do

ajuizamento da ação, incidindo a aplicação imediata do novo regramento, por considerar que os juros incidem mensalmente, o que evidencia que seu fato gerador renova-se mês a mês.

Quanto a correção monetária, o legislador em boa hora, por meio da MP 905/2019, promoveu alteração §7º no art. 879 para adoção do IPCA-E como índice a ser adotado para atualização de créditos decorrentes da condenação judicial na Justiça do Trabalho.

A redação do dispositivo gerou controvérsias na Doutrina sobre a possibilidade de utilização do IPCA-E para correção monetária do período anterior à condenação, tendo surgido corrente doutrinária a defender a utilização do índice “TR”.

O índice de correção monetária, por força da decisão atual do STF, é a TR.

Observar-se-ão as Súmulas nº 200 e 381 do TST e, tratando-se empresa em liquidação extrajudicial a observância da S. 304 do TST e, sendo a ré massa falida, incidirá a regra do art. 124 da Lei nº 11.101/2005.

A contribuição previdenciária observará o art.43, da Lei 8212/91 e serão atualizadas de acordo com os critérios estabelecidos na legislação previdenciária (artigo 879, §4º, da CLT).

ACERCA DOS PEDIDOS DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O feito foi ajuizado após a égide da Reforma Trabalhista.

Para os empregadores que não pagam as verbas rescisórias de forma satisfatória e tempestiva, a Reforma é prejudicial, porque, além de terem que pagá-las, passam a ter que pagar também os honorários adv-

catícios sucumbenciais ao advogado do empregado. E, ao mesmo tempo, os autores quando perdem devem pagar honorários advocatícios sucumbenciais, mesmo quando estejam sob a égide da gratuidade judicial.

Segundo o caput do art. 791-A da CLT, o valor dos honorários advocatícios sucumbenciais, ou seja, o percentual de 5 (cinco) a 15% (quinze por cento), incide sobre o valor da sentença liquidada: 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017)

Isto é, há um dever de pagamento dos honorários sucumbenciais, com a chancela legal, devendo o juiz verificar no caso concreto a complexidade da causa, qual seja, quantas audiências houve, tempo de demora da inicial à sentença e quantidade de atos processuais, razão pela qual, no caso em liça, confiro, ainda, na condenação, honorários advocatícios em 10% do valor da condenação líquida. Procede em parte.

PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO/IMPOSIÇÕES FISCAIS E PREVIDENCIÁRIAS

Para os fins do art.832, §3º da CLT tem natureza salarial as parcelas previstas no art.28 da Lei 8212/91, tendo natureza indenizatória as previstas no §9º do citado dispositivo.

Nos termos do art.114, VIII da CRFB, é competente a Justiça do Trabalho para a execução de ofício das contribuições previdenciárias previstas no art.195, I e II do CFRB, decorrentes das sentenças que proferir (súmula 368, I do TST).

O reclamante deverá arcar com a sua cota previdenciária e os valores relativos ao imposto sobre a renda auferida, por expressa determinação legal, sendo de responsabilidade da ré tão-somente quitar a sua quota-parte previdenciária e deduzir e recolher os valores devidos pelo autor (OJ 363, da SDI -1).

O recolhimento do imposto de renda observará o artigo 12-A da Lei 7.713/88 e a Instrução Normativa nº 1.500/14, da SRFB.

A tributação não deverá incidir sobre indenização por danos morais e materiais, pois apenas recompõem o patrimônio do indenizado. Também não haverá tributação sobre férias indenizadas, integrais ou proporcionais. Tudo em conformidade com as Súmulas 498, 125 e 386 do STJ.

Nos termos da OJ 400 da SBDI-1 do TST, os juros de mora decorrentes do inadimplemento de obrigação de pagamento em dinheiro não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da natureza jurídica da obrigação inadimplida, ante o seu cunho indenizatório, conferido pelo art. 404 do Código Civil de 2002.

Juros de mora (1,0% ao mês, simples e *pro rata die*, contados do ajuizamento da ação até **11/11/2019**, data da publicação da MP 905/2019), tendo em vista que os juros são disciplinados no direito material, logo, inaplicável retroativamente o § 1º do art. 39 da Lei nº 8.177/91, bem como o art. 883 da CLT, com redação dada pela MP 905/2019, face a observância do art. 5º, XXXXVI da CF e o art. 6º da LINDB. Sendo que **a partir de 12/11/2019**, incidirá os juros de caderneta de poupança *pro rata die*, nos termos dos artigos 883 da CLT e 39, §1º, da Lei nº 8.177/91, com redação dada pela MP 905/2019, vez que os juros, a partir de então, já nasceram na vigência da aludida MP, independentemente da data do ajuizamento da ação, incidindo a aplicação imediata do novo regramento, por considerar que os juros incidem mensalmente, o que evidencia que seu fato gerador renova-se mês a mês.

Quanto a correção monetária, o legislador em boa hora, por meio da MP 905/2019, promoveu alteração §7º no art. 879 para adoção do IPCA-E como índice a ser adotado para atualização de créditos decorrentes da condenação judicial na Justiça do Trabalho.

A redação do dispositivo gerou controvérsias na Doutrina sobre a possibilidade de utilização do IPCA-E para correção monetária do período anterior à condenação, tendo surgido corrente doutrinária a defender a utilização do índice “TR”.

O índice de correção monetária, por força da decisão atual do STF, é o IPCA-E. Nesse sentido, destaque-se recente decisão do STF sobre a matéria: O Supremo Tribunal Federal (STF) determinou, na última sessão plenária de 2020, nesta sexta-feira (18), que é inconstitucional a aplicação da Taxa Referencial (TR) para a correção monetária de débitos trabalhistas e de depósitos recursais no âmbito da Justiça do Trabalho. Por maioria de votos, os ministros decidiram que, até que o Poder Legislativo delibere sobre a questão, devem ser aplicados o Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), na fase pré judicial, e, a partir da citação, a taxa Selic, índices de correção monetária vigentes para as condenações cíveis em geral. A decisão seguiu o voto do ministro Gilmar Mendes, relator das Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADCs) 58 e 59, ajuizadas, respectivamente, pela Confederação Nacional do Sistema Financeiro (Consif) e pela Confederação Nacional da Tecnologia da Informação e Comunicação (Contic) e outras duas entidades de classe, e das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 5867 e 6021, da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra). **Poder aquisitivo** O julgamento das ações foi finalizado nesta quarta-feira com os votos do ministro Dias Toffoli e Nunes Marques, que acompanharam integralmente o relator. Toffoli afirmou que, uma vez declarada a inconstitucionalidade da aplicação da TR para a correção monetária de débitos trabalhistas, por não refletir o poder aquisitivo da moeda, é necessário utilizar, na Justiça do Trabalho, o mesmo critério de juros e correção monetária aplicado nas condenações cíveis em geral.

No caso, a regra geral a ser observada é a do artigo 406 do Código Civil. Segundo o dispositivo, quando não forem convencionados, os juros moratórios serão fixados segundo a taxa que estiver em vigor para a mora do pagamento de impostos devidos à Fazenda Nacional. Atualmente, essa taxa é a Selic. Toffoli explicou que a Selic é considerada a taxa básica de juros da economia, definida pelo Comitê de Política Monetária (Copom) como um conjunto de variáveis, como a expectativa de inflação e os riscos associados à atividade econômica. “Trata-se, portanto, de taxa que engloba juros moratórios e correção monetária, razão pela qual sua incidência impede a aplicação de outros índices de atualização”, disse. Nunes Marques, por sua vez, afirmou que o IPCA-E é o índice adequado para medir a inflação de débitos extrajudiciais trabalhistas, por mensurar o preço de produtos e serviços ao consumidor final. Ele acrescentou que a proposta do relator de manter a Selic como índice de correção monetária de juros aplicado às condenações trabalhistas entre a citação inicial e a satisfação do credor, até que advenha uma disciplina apropriada, está de acordo com “a boa ordem da economia” e tem “amplo respaldo jurídico”. Caso Nas ADCs, as confederações pretendiam que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) fosse obrigado a manter a aplicação da TR para a correção monetária dos débitos trabalhistas, nos termos dos artigos 879, parágrafo 7º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do artigo 39 da Lei 8.177/1991 e, para a correção dos depósitos recursais, que fossem aplicados os mesmos índices da poupança, conforme o parágrafo 4º do artigo 899 da CLT. Já nas ADIs, a Anamatra argumentava que as normas questionadas violam o direito de propriedade e a proteção do trabalho e do salário do trabalhador. **Modulação** Também por maioria de votos, o Tribunal modulou os efeitos da decisão para determinar que todos os pagamentos realizados em tempo e modo oportunos mediante a aplicação da TR, do IPCA-E ou de qualquer outro índice deverão ser reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão. Por outro lado, aos processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento, independentemente de haver sentença, deverão ser aplicados, de forma retroativa, a taxa Selic, juros e correção monetária. Somente o ministro Marco Aurélio votou contra a modulação.

Observar-se-ão as Súmulas nº 200 e 381 do TST e, tratando-se empresa em liquidação extrajudicial a observância da S. 304 do TST e, sendo a ré massa falida, incidirá a regra do art. 124 da Lei nº 11.101/2005.

A contribuição previdenciária observará o art.43, da Lei 8212/91 e serão atualizadas de acordo com os critérios estabelecidos na legislação previdenciária (artigo 879, §4º, da CLT).

FUNDAMENTAÇÃO EXAURIENTE – ART.489,§1º DO CPC

Destaque-se que a presente sentença apreciou todos os fundamentos indicados pelas partes que fossem capazes de infirmar as conclusões exaradas por esta juíza, isto após ter sido conferida às partes a ampla oportunidade para produção de suas provas, em consonância com o disposto no artigo 489, §1º, IV, do CPC, e de acordo com artigo 3º, IX, da IN 39/2016 do TST,

No mais, eventuais teses ou argumentos que não tenham sido apontados careceram de relevância para a resolução da controvérsia trazida no bojo dos presentes autos. É certo que o novel dispositivo do CPC busca apenas explicitar o dever de fundamentação previsto na Constituição Federal. Nesse sentido, note-se que o STF já decidiu que não há necessidade de se rebater, de forma pormenorizada, todas as alegações e provas, sendo suficiente a fundamentação, ainda que concisa, sempre que for clara quantos aos fundamentos jurídicos, específica quanto aos fatos e precisa ao indicar a subsunção das normas ao caso concreto, vedando-se, assim, apenas as decisões genéricas.

DISPOSITIVO

Na ação movida por NATANIELE CARVALHO SILVA contra CEARA SPORTING CLUB julgo PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos da reclamante, extinguindo o feito com resolução do mérito e rejeitando todas as preliminares.

Defiro a gratuidade judicial à reclamante.

Declaro: acolhida a tese da teoria da perda de uma chance; que a Reclamante foi demitida pela Reclamada, quando a janela de transferência já estava fechada, impossibilitando assim a Reclamante de se recolocar no mercado de trabalho, no primeiro semestre de 2024; que seja declarado que a remuneração da Reclamante era de 3.300,00 após a integração do auxílio-alimentação e gás.

Não acolho os seguintes pedidos declaratórios: seja declarado que quando a Reclamante aceitou as condições apresentadas pela Reclamada, na proposta de emprego para 2024, naquele momento o contrato de trabalho se concretizou e se aperfeiçoou; que a posterior formalização do contrato de trabalho por escrito serviria única e tão somente apenas para que ficasse o registro escrito do anteriormente celebrado, para efeitos de registro junto a CBF e a Federação Cearense de futebol.

Obrigaçāo de fazer: O réu tem o prazo de cinco dias úteis, após o trânsito em julgado, para proceder a retificação do salário da autora, considerando o importe de R\$3.300,00. Não o fazendo, incidirá multa de R\$1.000,00 sem prejuízo da anotação pela 8a Vara do Trabalho de Fortaleza, em favor da autora.

Condeno: danos morais no importe de R\$30.000,00; pagamento das diferenças de verbas rescisórias, considerando o importe de R\$3.000,00, com os recolhimentos do FGTS; multa do art. 477 da CLT; honorários advocatícios em 10% sobre o valor da condenação líquida; da-

nos materiais considerando diferenças do salário que ganharia no Ceará e o que efetivamente recebe no outro clube, considerando o período do contrato na proposta de acordo de fls. 48.

Para os danos materiais, deve a reclamante anexar em 30 dias o contrato de trabalho ativo no outro clube esportivo para fins de apuração dos valores devidos, a contar da intimação desta sentença.

LIQUIDAÇÃO E PARÂMETROS: Juros e atualização monetária atualizada do próprio mês da prestação do serviço, aplicando-se o Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), na fase pré processual e, a partir da citação, a taxa Selic, índices de correção monetária vigente para as condenações cíveis em geral, conforme decisão proferida pelo STF nas Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADCs) 58 e 59 e das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 5867 e 6021.

COMPENSAÇÃO: Para fins de evitar enriquecimento indevido, autorizo a compensação dos valores que foram pagos pelo reclamado, inclusive, dos valores já recolhidos pelo réu, conforme o extrato atualizado a ser anexado pela autora no prazo de 30 dias da intimação da sentença.

Arbitro, provisoriamente, a condenação em cinquenta mil reais, com custas de R\$1.000,00 pelo réu.

Os demais pedidos são improcedentes.

Cumpra-se a determinação judicial.

Intimem-se as partes.

Fortaleza-CE, 9 de Junho de 2024

Maria Rafaela de Castro

Juíza do Trabalho Substituta

Sentença

8a Vara do Trabalho de Fortaleza-CE

Reclamante: MARCELA FLAVIA LOPES BARBOSA

Reclamada(o): EMPRESA BRASILEIRA DE SERVICOS HOSPITALARES EBSERH

Juíza: **Maria Rafaela de Castro**

Processo nº 0001107-16.2024.5.07.0003

VISTOS ETC

Trata-se de ação trabalhista ajuizada por MARCELA FLAVIA LOPES BARBOSA contra EMPRESA BRASILEIRA DE SERVICOS HOSPITALARES EBSERH, requerendo, em suma, a expedição da ordem liminar inaudita altera pars à requerida, para que a requerente seja removida, até a prolação da Sentença, para o HU-UFPI, em Teresina/PI, a fim de que possa cuidar de sua mãe de maneira adequada; A citação da requerida, para, querendo, apresentar defesa no prazo da lei, bem como comparecer às audiências deste feito, e; Quanto ao mérito, a confirmação da liminar eventualmente deferida, concedendo à requerente a remoção definitiva para o HU-UFPI, em Teresina/PI, a fim de que possa continuar a cuidar de sua mãe; A concessão da justiça gratuita, conforme fundamentação.

Na inicial, aduziu que: é empregada pública federal, eis que ingressou no serviço público através de concurso, para o preenchimento de vaga na área assistência I, especificamente de Enfermeira, desde 04 de julho de 2019, estando lotada, atualmente, no Hospital Universitário de Fortaleza/CE, gerido pela requerida. Diz-se atualmente porque, originalmente a Requerente foi aprovada e assumiu seu posto no Hospital Universitário de Florianópolis/SC, local onde sempre prestou seus serviços profissionais com muita dedicação e excelência, assim como faz na capital cearense. Ocorre que, em verdade, a Requerente é natural da cidade de Teresina, no Estado do Piauí, local de residência de sua proge-

nitora, a Sra. Rita de Cássia Lopes de Moraes, a qual é idosa com 74 anos de idade atualmente. Devido à idade avançada de sua mãe, a Requerente sempre desejou ir para um local mais perto de sua cidade natal, Teresina/PI. Assim, após algumas tratativas administrativas com a Requerida, logrou a sua remoção para esta cidade de Fortaleza/CE, onde está lotada desde maio de 2023. Mesmo sendo cidades relativamente distantes, cerca de 600 quilômetros de uma da outra, a proximidade havia, até então, diminuído as preocupações da Requerente. Contudo, neste ano de 2024, como demonstram os exames médicos anexos, a Sra. Rita de Cássia, mãe da Requerente, após experimentar fortes dores e passar por uma biópsia para descobrir a causa destes sintomas, recebeu a notícia de que está portando uma massa de Neoplasia Maligna em seus ossos (CID C80). Como demonstra o exame de cintilografia, a mãe da Requerente está com uma lesão óssea neoplásica na projeção parietal à esquerda do crânio, L1, articulação sacroilíaca, ísquo e fêmur proximal direito. Tal situação de saúde está causando dores extremamente fortes que a impedem até mesmo de realizar suas atividades básicas diárias. É por esta razão que a Requerente precisa ter deferido o seu pedido de transferência do Hospital Universitário de Fortaleza/CE para o HU-UFPI de Teresina/PI, com o intuito de se reunir com a sua mãe e assim conseguir lhe prestar assistência não só com o tratamento, mas também com suas atividades cotidianas e assim superar as dificuldades de saúde que vem enfrentando.

Prejudicada a 1a proposta de conciliação.

Defesa: Incompetência absoluta da Justiça do Trabalho, com base nos precedentes no Supremo Tribunal Federal, seja em sede de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF (Exs. ADPF 437/CE1; ADPF 387/PI2; ADPF 513/MA3; ADPF 789/MA4). A reclamante alega a necessidade de transferência do CH-UFU, em Fortaleza para Teresina. É de suma importância esclarecer que a Norma SEI nº 3/2021/DGP-EBSERH, no seu artigo 18, estabelece que qualquer movi-

mentação a pedido do(a) empregado(a), na modalidade individual, será avaliada e processada de acordo com o cadastro de empregados no Banco de Oportunidade de Movimentação e com possibilidade de reposição da vaga na Unidade de origem. Impõe-se esclarecer que, tratando-se a parte autora de empregada regido pela CLT (art. 10 da Lei nº 12.550/2012 e art. 1º da Lei nº 9.962/2003), submete-se às normas de Direito do Trabalho previstas na CLT, e, ainda, às normas internas elaboradas pela sua empregadora, no exercício de seu poder de organização, não havendo falar, como quer fazer crer a Reclamante, em analogia e aplicação da Lei 8.112/90, norma esta específica dos servidores públicos federais. Ademais, como se trata de ente integrante da Administração Pública, vem à tona o princípio da legalidade, de forma que apenas e tão somente quando o estuário normativo concede viabilidade à prática do ato é que se encontra autorizado o ente administrativo para tanto.

Réplica.

Sem necessidade de produção de provas orais.

Razões finais remissivas.

Prejudicada a 2a proposta de conciliação.

Vieram-me os autos conclusos.

Relatei. Decido.

Questões procedimentais. As partes devem ser intimadas do teor decisório. A Secretaria deve expedir com máxima urgência o mandado de cumprimento da liminar.

Sobre as prerrogativas de Fazenda Pública sustentada pela ré na sua peça defensiva e o pedido de indeferimento da gratuidade judicial para a autora, passo a analisar.

A reclamante recebe salário superior a 40% do teto do RGPS. O valor estabelecido no §3º do art. 790 da CLT, contudo, deve ser encarado como uma presunção de ausência de miserabilidade. Tal presunção não deve prevalecer quando, além de juntada declaração de pobreza (fl. 36),

a parte comprovadamente possui mais de um filho com deficiência, fato que, por si só, enseja conclusão de que tem gastos superiores ao padrão enfrentado pelas famílias em geral, em um país no qual a atenção integral à saúde está longe de ser efetivada pelo poder público.

Diante do exposto e atendendo ao postulado constitucional do direito de ação (art. 5º da Constituição Federal), **defiro** os benefícios da gratuidade judiciária, isentando a parte reclamante do pagamento de custas e das despesas processuais (art. 790, § 3º, da CLT).

Defiro o pedido de isenção de pagamento de despesas processuais (custas e depósito recursal), formulado pela Reclamada, em virtude do entendimento prevalente no âmbito do C. TST no sentido de estender à EBSERH, empresa pública federal, as prerrogativas da Fazenda Pública, em razão da prestação exclusiva de serviços essenciais à saúde pública, sem exploração de atividade econômica:

“(...) PRERROGATIVAS PROCESSUAIS DA FAZENDA PÚBLICA À EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES (EBSERH). TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. REQUISITOS DO ART. 896, § 1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. No caso em tela, o debate acerca das prerrogativas da Fazenda Pública, referente à isenção das custas processuais e liberação dos depósitos recursais, detém transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT. Ante possível violação por má aplicação do art. 173, § 1º, II, da CF, nos termos exigidos no artigo 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. PRERROGATIVAS PROCESSUAIS DA FAZENDA PÚBLICA À EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES (EBSERH). A jurisprudência desta Corte adotava o entendimento de que à recorrente, EBSERH, não se aplicavam as prerrogativas da Fazenda Pública. Todavia, **o Tribunal**

Pleno desta Corte, ao examinar o Processo E-RR-252-19.2017.5.13.0002, no dia 20/3/2023, firmou tese no sentido de que a EBSERH, por ter como finalidade a prestação de serviços públicos essenciais, ligados à saúde e à educação, além de não atuar em regime de concorrência e não reverter lucros à União, tem direito aos privilégios próprios da Fazenda Pública referentes à isenção de recolhimento de custas e depósitos recursais. Recurso de revista conhecido e provido” (RRAg-941-69.2021.5.10.0014, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 01/03/2024). (destacou-se) “I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA INTERPOSTO SOB A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - EBSERH - PRERROGATIVAS DA FAZENDA PÚBLICA - EXTENSÃO Vislumbrada violação ao artigo 175 da Constituição da República, impõe-se o provimento do Agravo de Instrumento para mandar processar o Recurso de Revista. JORNADA DE TRABALHO - REDUÇÃO PARA CUIDADO DE FILHO PORTADOR DE AUTISMO E DOENÇA DE CROHN Esta Corte Superior vem decidindo que o empregado com filho portador de deficiência tem direito à redução da jornada, sem diminuição da remuneração, de forma a possibilitar a assistência necessária ao dependente. Julgados. Agravo de Instrumento conhecido e parcialmente provido. II RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA INTERPOSTO SOB A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 EBSERH PRERROGATIVAS DA FAZENDA PÚBLICA EXTENSÃO As prerrogativas da Fazenda Pública devem ser concedidas à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares EBSERH, por se tratar de empresa estatal constituída com capital integralmente público, vinculada ao Ministério da Educação e que presta serviços essenciais de saúde e de ensino no âmbito dos hospitais universitários, sem explorar atividade econômica. Recurso de Revista conhecido e provido” (RR-10811-

90.2022.5.03.0114, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 09/02/2024).

Questões preliminares. O Supremo Tribunal Federal consolidou entendimento na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.395, pela incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar ações judiciais entre o Poder Público e os servidores que lhe são vinculados por relação de índole estatutária ou jurídico-administrativa.

Nos autos do Recurso Extraordinário (RE) nº 1288440, tese de repercussão geral já transitado em julgado, restou assentado pela Corte Suprema que, mesmo em se tratando de relação celetista, a competência será da Justiça Comum, caso a pretensão verse sobre “parcela de natureza administrativa”.

Feitas tais considerações, resta evidente a competência desta Justiça Especializada para processar e julgar a lide posta nos presentes autos, uma vez que versa sobre relação celetista na qual se discute jornada de trabalho (redução da carga horária para prestar auxílio a filho com deficiência), direito tipicamente trabalhista.

Assim, verificado que as pretensões aduzidas na inicial consubstanciam direitos decorrentes de relação de emprego, a competência para apreciação é da Justiça do Trabalho (artigo 114 da CRFB).

Além disso, comprehendo que o julgado utilizado na defesa como preliminar se refere às verbas de cunho pecuniário com supedâneo em natureza administrativa.

A jurisprudência do STF se consolidou no sentido de que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as demandas que envolvam vínculos celebrados com a Administração Pública após a Constituição de 1988, sob regime celetista previsto expressamente em lei local editada dentro do período de vigência da redação dada ao art.

39, caput, da CF, pela EC nº 19/1998. Precedentes: Rcl 43.261-AgR, Rel. Min. Edson Fachin; Rcl 44.988-AgR e 41.983-AgR, Rel. Min. Alexandre de Moraes; Rcl 43.125-AgR, Rel. Min. Rosa Weber; Rcl 44.896-AgR, Rel. Min. Ricardo Lewandowski; Rcl 45.035-AgR e 44.276-AgR, Rel. Min. Gilmar Mendes; Rcl 44.570-AgR, Rel. Min. Marco Aurélio

Inclusive, há entendimento do TST acerca do tema quando do julgamento de redução de jornada de trabalho para genitores de crianças com espectro autista.

Logo, a competência da Justiça do Trabalho prevalece para que se analise a questão contratual da reclamante, haja vista estarmos diante de uma situação de servidora regida, predominantemente, pela CLT.

Rejeito.

Questão de ordem. Aplicam-se os termos da Reforma Trabalhista.

NO MÉRITO.

A requerente é empregada pública federal, eis que ingressou no serviço público através de concurso, para o preenchimento de vaga na área assistência l, especificamente de Enfermeira, desde 04 de julho de 2019, estando lotada, atualmente, no Hospital Universitário de Fortaleza/CE, gerido pela requerida.

A mãe da requerente é detentora de Neoplasia Maligna em seus ossos (CID C80), conforme a prova documental apresentada e não impugnada especificamente pela empresa pública que elaborou sua peça defensiva com base na legislação e na incompetência absoluta do caso em comento.

Como demonstra o exame de cintilografia, a mãe da Requerente está com uma lesão óssea neoplásica na projeção parietal à esquerda do crânio, L1, articulação sacroilíaca, ísquo e fêmur proximal direito.

A condição clínica da mãe da reclamante já demonstra a necessidade de apreciação urgente da decisão liminar.

Nesse contexto, a autora requer a transferência para Teresina/PI (HU-UFPI de Teresina/PI), sustentando como argumentos: art. 36, da Lei nº 8.112/90 e artigos 196 e 226 da CF/88.

O réu, ao seu turno, sustenta que não pode realizar a transferência, tendo em vista que é uma empresa pública com quadro de pessoa próprio, não se aplicando a Lei n. 8112/90.

Afirma que A reclamada, por sua vez, contesta o pedido afirmando, em síntese, que inexiste previsão legal apta a amparar a transferência entre os Estados do Ceará para o Piauí pleiteada, a qual só poderia se dar mediante negociação coletiva ou lei e não existe previsão expressa a respeito de transferências/remoções por doenças de pessoas da família.

Argumenta, também, que a reclamante não se desincumbiu do ônus de demonstrar a necessidade de acompanhamento de sua genitora.

Analiso.

De fato, a reclamante possui o seu contrato de trabalho regido pela CLT, diploma legal este omissio em relação ao tema em discussão, o que atrai a aplicação do disposto no art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, cujo texto determina que “quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito”.

Seguindo a mesma linha, a CLT dispõe, em seu art. 8º, o seguinte: “Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.”

O caso dos autos trata de conflito de interesses estando, de um lado, o direito da reclamada em se beneficiar da força de trabalho da reclamante, durante a jornada de trabalho pactuada e no local de trabalho ajustado (CEARA) mediante contraprestação pecuniária; e do outro, o direito sustentado pela reclamante de acompanhar sua mãe com doença difícil e de caráter terminal.

É inegável, portanto, que a situação posta em litígio demanda, diante da lacuna legislativa no regime jurídico aplicável à obreira, a utilização dos princípios gerais do direito, com ênfase naqueles previstos na Constituição Federal de 1988, que estatui, como fundamento da República Federativa do Brasil, a dignidade humana (art. 1º, III), além do direito à família.

Nesse esteio, pelo diálogo das fontes, aplico o teor do art. art. 36, da Lei nº 8.112/90, mas com os temperamentos necessários a manter a autonomia da ré na organização dos serviços e da sua independência na análise de ocupação das vagas em localidades que realmente urgem por mais atenção.

Não pode o Judiciário também interferir na ideia de organização da Administração Pública, pois não pode tomar as rédeas do gestor. Sendo assim, reconheço a plausibilidade do alegado pela reclamante, mas apenas a TÍTULO PROVISÓRIO, enquanto durar a enfermidade de sua mãe, a ser periodicamente confirmada por exames médicos idôneos.

Por isso, pondero os argumentos apresentados pela peça defensiva da ré e reconheço, com cautela, o pedido da autora em caráter provisório, sem acolher sua tese de transferência definitiva, pois, de fato, isso poderia provocar um efeito cascata de demandas judiciais, o que poderia provocar, inclusive, problemas na gestão do objeto proposto pela ré.

Nesse azo, a transferência provisória atenderá, concomitante mente, a noção de interesse público que não será atingido em definitivo e também ao interesse particular da autora para o exercício louvável na condição de filha do cuidado com sua a mãe. Afinal, como bem acertado na petição inicial, o direito à família e à sua preservação é um direito de índole constitucional.

O Judiciário, portanto, atuará em seu papel primordial de pacificação de conflitos, ofertando uma solução judicial que atenda à necessidade da autora, enquanto servidora concursada, em manter a sua unidade familiar enquanto esta condição se mostrar necessária.

Baliza-se, ainda, em princípios como o interesse público, proporcionalidade e razoabilidade.

No caso em comento, a reclamante não pede afastamento remunerado do trabalho, mas sim uma transferência de local numa empresa pública de âmbito nacional para fins de ficar perto de sua genitora com doença grave, demonstrada nos autos, e poder ajudá-la no tratamento e nas consequências deste, pois já se trata de uma senhora idosa de 74 anos.

Observa-se que no Estatuto da Pessoa Idosa (**LEI N° 10.741, DE 1º DE OUTUBRO DE 2003.**), prevê: Art. 3º É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do poder público assegurar à pessoa idosa, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

A transferência da reclamante não acarretará embaraços ao serviço, pois esta continuará atuando em favor da ré, que continuará na sua função de serviço público. Aliás, a alocação de servidor, especificamente, cumprindo a jornada e recebendo a remuneração não terá o condão de prejudicar a organização administrativa, pois continuará em suas atividades.

Destaca-se, ainda, que o interesse público continuará sendo atendido pois a mão de obra da autora permanecerá à disposição da ré, porém, em outro ambiente laboral.

No entanto, compreendendo que a ré também tem a prerrogativa de organizar sua esfera administrativa de alocação dos servidores, e, observando os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, decidido que essa transferência da reclamante deve ocorrer de forma imediata, mas TEMPORÁRIA, condicionada ao período em que sua genitora se encontra enferma e sem condições de se manter sozinha.

Diante disso, deve a ré proceder com a transferência provisória em até cinco dias da intimação desta decisão, sem prejuízo de sua remuneração, persistindo a condição de transferida enquanto sua genitora estiver doente. Para comprovação da doença de sua genitora, a reclamante deve apresentar até o quinto dia útil de cada mês, iniciando-se em dezembro de 2024, declaração médica de que a sua mãe continua enferma.

Cessando a enfermidade, a ré pode adotar as seguintes medidas:
1) se for do seu interesse e havendo vaga, lotar definitivamente a reclamante;

2) não havendo vaga e nem sendo do seu interesse, retornar para o Ceará a reclamante em até 30 dias, tudo sem prejuízo de sua remuneração.

Identificados todos os princípios aplicáveis ao caso concreto, resta mais do que justificada a aplicação analógica para que se concretize

a TRANSFERÊNCIA PROVISÓRIA de lotação da autora para Teresina enquanto persistir a doença de sua genitora, mediante a aplicação da Lei 8.112/1990, o que se mostra razoável, ainda, dada a natureza jurídica de empresa pública ostentada pela reclamada, ente integrante da administração pública indireta federal.

Nesse azo, deferida a tutela de urgência, haja vista a gravidade do quadro de saúde da mãe da autora e, ainda, sua condição especial de dependente, precisando dos cuidados de sua filha, ora, reclamante e constante nos quadros da ré. A verossimilhança do alegado se encontra na fundamentação já exposta. Com base nisso, os requisitos de concessão de tutela de urgência estão presentes.

Defiro o pedido liminar parcialmente e julgo o mérito também parcialmente procedente, concedendo apenas a transferência provisória para o HU-UFPI de Teresina/PI. O descumprimento pela ré acarretará multa de R\$1.000,00 por dia até o limite máximo de R\$100.000,00 (cem mil reais), revertida à reclamante.

Acerca da fundamentação exauriente – art. 489, §1º do CPC

Destaque-se que a presente sentença apreciou todos os fundamentos indicados pelas partes que fossem capazes de infirmar as conclusões exaradas por esta juíza, isto após ter sido conferida às partes a ampla oportunidade para produção de suas provas, em consonância com o disposto no artigo 489, §1º, IV, do CPC, e de acordo com artigo 3º, IX, da IN 39/2016 do TST.

No mais, eventuais teses ou argumentos que não tenham sido apontados careceram de relevância para a resolução da controvérsia trazida no bojo dos presentes autos. É certo que o novel dispositivo do CPC busca apenas explicitar o dever de fundamentação previsto na Constituição Federal. Nesse sentido, note-se que o STF já decidiu que não há necessidade de se rebater, de forma pormenorizada, todas as alegações e provas, sendo suficiente a fundamentação, ainda que concisa, sempre que for clara quantos aos fundamentos jurídicos, específica quanto aos fatos e precisa ao indicar a subsunção das normas ao caso concreto, vedando-se, assim, apenas as decisões genéricas.

Honorários sucumbenciais

Considerando o disposto no art. 791-A da CLT e os parâmetros fixados no §2º desse dispositivo, a reclamada pagará honorários advocatícios sucumbenciais de 10% sobre o valor arbitrado à condenação.

DISPOSITIVO

Na ação trabalhista ajuizada por MARCELA FLAVIA LOPES BARBOSA contra EMPRESA BRASILEIRA DE SERVICOS HOSPITALARES EBSERH JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos da autora, extinguindo o feito com resolução do mérito.

Afastadas as preliminares.

Reconheço a competência da Justiça do Trabalho para fins de instruir e julgar a lide, nos termos da fundamentação supra, não se tratando o feito de recebimento de matéria pecuniária de natureza administrativa.

Determino: deve a Secretaria da 3a Vara do Trabalho de Fortaleza expedir MANDADO EM CARÁTER DE URGÊNCIA, intimando a ré sobre o teor decisório e do deferimento da liminar para fins de TRANSFERIR PROVISORIAMENTE, em até cinco dias úteis desta decisão a autora para o HU-UFPI de Teresina/PI. O descumprimento pela ré acarretará multa de R\$1.000,00 por dia até o limite máximo de R\$100.000,00 (cem mil reais), revertida à reclamante.

retará multa de R\$1.000,00 por dia até o limite máximo de R\$100.000,00 (cem mil reais), revertida à reclamante.

Os efeitos dessa decisão liminar que se torna definitiva com esta sentença ultrapassando o mérito deve ser nos seguintes termos: transferência provisória em até cinco dias da intimação desta decisão, sem prejuízo de sua remuneração, persistindo a condição de transferida enquanto sua genitora estiver doente. Para comprovação da doença de sua genitora, a reclamante deve apresentar até o quinto dia útil de cada mês, iniciando-se sua obrigação em dezembro de 2024, declaração médica de que a sua mãe continua enferma. A ré deve informar, em cinco dias úteis, nesse processo, o setor responsável/servidor que deverá receber a aludida documentação mensal da autora.

A transferência provisória da reclamante ocorrerá: 1) sem ônus para a Administração Pública demandada; 2) sem prejuízo da remuneração integral da autora.

Cessando a enfermidade, a ré pode adotar as seguintes medidas:

1) se for do seu interesse e havendo vaga, lotar definitivamente a reclamante;

2) não havendo vaga e nem sendo do seu interesse, retornar para o Ceará a reclamante em até 30 dias, tudo sem prejuízo de sua remuneração.

Pela condição de Fazenda Pública, isenta a ré de pagamento de custas, devendo suportar honorários advocatícios em 10% do valor atribuído à causa de R\$6.000,00.

Concedo os benefícios da gratuidade judiciária prevista no art. 790, §3º, da CLT para a reclamante.

Os demais pedidos são improcedentes.

Cumpra-se. EXPEÇA-SE MANDADO COM URGÊNCIA PARA A RÉ que deve cumprir a decisão.

SIGILO: A Secretaria da 3a VT deve manter em visibilidade restrita apenas às partes e advogados dos processos os documentos médicos relacionados à genitora da autora, pela Lei de Proteção de Dados e pelo Estatuto do Idoso. O Sigilo deve ser feito IMEDIATAMENTE. Os demais atos do processo prosseguirão públicos.

Intimem-se.

Fortaleza, 23 de outubro de 2024.

Maria Rafaela de Castro

Juíza do Trabalho Substituta

Sentença**8a Vara do Trabalho de Fortaleza-CE**

Autor: PAULO CESAR OLIVEIRA DOS SANTOS

Reclamada: AMERICANAS S.A. (em recuperação judicial)

Juíza: **Maria Rafaela de Castro**

Processo n. 0001096-57.2024.5.07.0012

VISTOS ETC

Trata-se de ação trabalhista ajuizada por PAULO CESAR OLIVEIRA DOS SANTOS contra AMERICANAS S.A. (em recuperação judicial), requerendo, em suma, o deferimento da gratuidade judicial, a condenação da Reclamada ao pagamento de uma indenização pelo dano moral suportado pelo Reclamante, este no valor de R\$ 30.000,00; que seja determinada a atualização dos valores devidos, com incidência de juros legais e correção monetária e a condenação em honorários advocatícios.

Por se tratar de procedimento sumaríssimo, o relatório está dispensado.

Vieram-me os autos conclusos para sentenciar.

Questões procedimentais. As partes devem ser intimadas do teor decisório.

Em 19/01/2023, foi ajuizado pedido de recuperação judicial pelo Grupo Americanas, do qual faz parte a peticionante, tendo sido o mesmo autuado sob o nº 0803087-20.2023.8.19.0001 e distribuído ao MM. Juízo da 4a Vara Empresarial da Comarca da Capital do Estado do Rio de Janeiro (“Juízo da Recuperação”).

Porém, o artigo 6º da Lei nº 11.101/2005 estabelece que a recuperação judicial tem como objetivo permitir a superação da situação de crise econômico-financeira da empresa. No entanto, a lei não prevê

a suspensão automática de ações trabalhistas, exceto para aquelas que busquem a execução de créditos, que podem ser suspensas em razão da recuperação judicial.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem se posicionado no sentido de que as ações de conhecimento, que buscam o reconhecimento de direitos trabalhistas, não são automaticamente suspensas em decorrência da recuperação judicial. Isso se deve ao entendimento de que a proteção dos direitos dos trabalhadores deve prevalecer, garantindo o acesso à Justiça.

Além disso, a proteção dos direitos trabalhistas é considerada um interesse público e social, o que reforça a ideia de que a recuperação judicial não deve inviabilizar o acesso à Justiça pelos trabalhadores.

Sobre a retificação do nome da empresa, conforme inserido na peça de defesa, está justificado, já se procedendo com a alteração.

Questões preliminares. Nada consta.

Questão de ordem. Aplicam-se os termos da Reforma Trabalhista.

NO MÉRITO.

Acerca do pedido de danos morais pela não contratação e alegação de discriminação da empresa por ter lábio leporino.

A narrativa do reclamante é a seguinte: candidatou-se à vaga de OPERADOR DE LOJA na Reclamada, vaga está direcionada para pessoa com deficiência, sendo selecionado para entrevista. Temos que após realizar a entrevista, a Reclamada informou que o obreiro havia sido selecionado para a vaga, e formalizou através do envio de uma carta proposta, e posteriormente foi encaminhado ao departamento de Re-

curtos Humanos. Após dois dias do envio da carta proposta, o RH entrou em contato, enviando a lista de documentos para que o Reclamante entregasse na central. Na sequência, após a entrega dos documentos foi entregue uma carta para que o Reclamante realizasse abertura de conta no Banco indicado pela Reclamada, e solicitação de exame admissional. Ato contínuo, o Reclamante prontamente compareceu a clínica indicada pela Reclamada para realização do exame admissional, o qual resultou apto. Por fim, dia 15/05/2024 a Reclamada entrou em contato com o obreiro, mesmo após de todas as tratativas de contratação, e estando claramente APTO, para se ativar, comunicaram que o Reclamante não poderia trabalhar com o público, mesmo já tendo trabalhado em outras oportunidades. Ainda, no dia 16/05/2024, comunicaram o Reclamante através de e-mail, que não seria mais contratado. Irresignado com interrupção da sua contratação, mesmo após confirmação da aprovação do processo seletivo e ter providenciado toda documentação solicitada e realizado exame admissional, o obreiro tentou contato com a Reclamada, contudo, sem sucesso, sem sequer dar qualquer justificativa não discriminatória do cancelamento da contratação do Reclamante.

A ré, ao seu turno, argumentou em sua defesa: os processos seletivos contam com diversas etapas e a linguagem usada com a reclamante é clara em dizer que se trata de aprovação da referida ETAPA, e não de aprovação no processo de seleção. Portanto, incapaz de gerar qualquer expectativa, já que se limita a esclarecer a aprovação nas etapas. A parte Reclamante jamais foi contratada por essa Contestante. O fato de ter participado de processo seletivo não a torna uma empregada, tampouco pode ser interpretado como promessa de emprego, sendo esta apenas uma das fases da pré-contratação, podendo o candidato encaixar-se ou não à vaga oferecida. Assim, não há o que se falar em qualquer pagamento de indenização por dano moral, pois a parte Reclamante não logra êxito em comprovar a sua aprovação no processo de seleção por completo, mas apenas traz as informações de aprovação nas etapas de seleção. Importante mencionar ainda que a parte Autora tinha plena ciência de que até o momento da entrega da sua CTPS, e início dos treinamentos,

estava submetida a processo de avaliação e recrutamento, sendo que as vagas poderiam ser alteradas e canceladas, não tendo sido em momento algum, noticiado a parte Autora, a efetiva contratação. Outrossim, em todas as vagas anunciadas pela Reclamada, tem-se expressamente apontado que o processo seletivo tem uma série de fases, sendo que cada uma destas é independente da outra, sendo que, passar por todas as etapas não é condição para a efetiva contratação. Esclarece, ainda, que durante as entrevistas, como em todo o processo de recrutamento, os candidatos são informados de que as vagas podem sofrer alterações, não havendo a transmissão de informações, tais como, a certeza da contratação. Os candidatos são plenamente cientificados de que, somente após o início do treinamento devem entregar a sua CTPS, sendo que a contratação ocorre apenas APÓS o início deste, o que não ocorreu no caso.

São fatos incontrovertíveis que o reclamante é pessoa com deficiência e que estava em processo seletivo, não sendo empregado da ré. Portanto, a apuração é DANOS PRÉ CONTRATUAIS e se foi lícita a recusa da contratação, considerando o poder diretivo da ré, mas também a condição de pessoa com deficiência do autor.

Dessa feita, com a reforma do Judiciário em virtude da Emenda Constitucional 45 /2004, a Justiça do Trabalho é competente para julgar as ações de indenização por dano moral decorrentes da relação de trabalho, nos moldes do artigo 114, VII da CF, bem como a súmula 392 do TST.

A ré não trouxe prova documental em anexo. A parte autora trouxe os seguintes documentos: às fls. 06, o exame admissional; abertura de conta-corrente no Bradesco, conforme fls. 20; atestado de saúde ocupacional conforme fls. 21; às fls. 22 um laudo caracterizador de deficiência, afirmando que o trabalhador possui alterações em sua fala e voz; laudo médico, conforme fls. 23.

Concordo, em parte, e de início com a ré de que o autor estava em processo seletivo e ainda sem assinatura de CTPS e de contrato de trabalho.

Não se ignora que a expectativa de quem se submete a processo seletivo com a intenção de ocupar um posto de trabalho, e a espera a ele inerente, não enseja de per si em danos morais e materiais, passíveis de reparação civil.

Assim, se o empregador cria expectativas de contratação ao solicitar o exame admissional e, sem justificativa, não efetiva a admissão, isso pode caracterizar frustração legítima do candidato, cabendo indenização.

No caso, no entanto, em que houve, de fato, uma promessa concreta de contratação do autor que, após submeter-se a um processo seletivo e a exames admissionais, foi recrutada para comparecer à reclamada e foi informada de sua aprovação, passando a atender a todas as demandas pré-contratuais que lhe foram solicitadas.

Veja-se que houve exame admissional, conforme fls. 06 dos autos, superando, a meu ver, a mera ideia de expectativa.

Quando o empregador exige que o candidato realize o exame admissional, mas não dá prosseguimento à contratação sem qualquer motivo legítimo ou por má-fé. O exame admissional é um procedimento que pressupõe um compromisso sério por parte do empregador. A ausência de justificativa para a não contratação pode ser interpretada como abuso.

No Direito do Trabalho, a indenização por danos morais pode ser reconhecida em situações pré-contratuais, como no caso do exame admissional, quando ocorre abuso de direito, má-fé, ou a prática de atos que violam a dignidade ou os direitos fundamentais do trabalhador.

Diante da real expectativa de admissão, comprovada pelo exame ASO admissional, entrega de documentos e da ausência de forte justificativa a amparar a não contratação, configurado está o dever de indenizar por danos morais decorrentes da ofensa ao princípio da boa-fé contratual (art. 422, do Código Civil).

Ainda em relação ao dano moral, o dano punitivo abarcaria, as funções de punir, uma vez que atinge o patrimônio do agente infrator para além da mera reparação do dano, e de prevenir, servindo de alerta não só ao agente, mas também a toda a sociedade.

Principalmente, de um contexto de pessoa com deficiência em que se observa, culturalmente, dificuldades de inclusão social dessas pessoas no mercado de trabalho.

A justificativa da ré de que o reclamante não poderia laborar não se aceita, pois, conforme o depoimento do aludido, ele conseguiu oportunidade em outra empresa e está laborando, bem como já teve empregos anteriores, demonstrando que ter lábio leporino não o atrapalha no desempenho de suas funções.

Aliás, atender o público em uma loja pode apresentar tanto argumentos favoráveis quanto desfavoráveis para uma pessoa com deficiência de lábio leporino.

Pelo depoimento do reclamante gravado, observa-se que, apesar de um pouco de dificuldade na sua fala, consegue se expressar sem grandes dificuldades, compreender e entender as perguntas que lhe foram feitas, apresentando as respostas do juízo e do advogado da ré.

Nesse azo, as vantagens da contratação de uma pessoa com deficiência, além de obedecer ao comando legal de cotas, pode-se enumerar:

Inclusão e Diversidade: A presença de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho promove a inclusão e a diversidade, contribuindo para um ambiente mais acolhedor e representativo;

Empatia e Sensibilidade: Pessoas com deficiência muitas vezes desenvolvem maior empatia e compreensão em relação às dificuldades dos outros, o que pode melhorar o atendimento ao cliente;

Capacidade Profissional: O lábio leporino não afeta a capacidade de realizar tarefas de atendimento. A competência profissional deve ser avaliada com base nas habilidades e no desempenho, e não na aparência;

Quebra de Estigmas: A atuação de uma pessoa com lábio leporino no atendimento ajuda a quebrar estigmas e preconceitos, mostrando que todos podem contribuir de maneira significativa em qualquer profissão;

Desenvolvimento de Habilidades: O trabalho em atendimento ao público pode ajudar a desenvolver habilidades de comunicação e socialização, beneficiando o profissional em sua vida pessoal e profissional.

Assim, a alegação da ré em dispensa não se revela correta, pois o trabalhador tinha precedentes favoráveis de experiências em outras empresas e tinha condições de comunicação para o cargo almejado. Tanto o é que foi aprovado na entrevista e até teve documento da empresa para abrir sua conta-salário numa agência do Banco Bradesco.

Registro, ainda, com a impressão do depoimento pessoal gravado do autor que pessoas com lábio leporino podem perfeitamente trabalhar em empresas e se comunicar com o público consumidor, desde que não haja barreiras discriminatórias ou preconceitos.

A condição, que é uma má formação congênita, pode afetar a fala ou a aparência, mas não determina a capacidade de uma pessoa de exercer funções profissionais, inclusive aquelas que envolvem contato direto com o público.

Digo mais. A Constituição Federal vigente em nosso país garante a igualdade de condições para todos os trabalhadores, sem discriminação de qualquer natureza.

A exclusão de uma pessoa com lábio leporino do mercado de trabalho por sua condição seria ilegal e configuraria discriminação. Logo, a justificativa constante no laudo, conforme fls. 23 de que o reclamante deveria participar de atividades sem exposição ao público, não é real.

Na verdade, apresenta discriminação do trabalhador como se este merecesse um ostracismo ou se escondesse da sociedade pela sua aparência ou limitação.

Inclusive, observa-se que essa mentalidade rebaixa a condição da pessoa numa limitação de labor que não seja externa. Até mesmo porque, conforme a manifestação do reclamante em seu depoimento, este tem condições de se expressar e se fazer entender.

Muitas pessoas com lábio leporino passam por tratamentos médicos e cirúrgicos, como cirurgias reparadoras e fonoaudiologia, que podem melhorar a fala e a estética facial.

Apesar da ausência/insuficiência de tratamentos completos, essas pessoas têm total capacidade de se expressar e interagir. E, assim, podem trabalhar com pessoas no público externo. Cai por terra a justificativa apontada pelo laudo que não permitiu a efetivação da contratação do autor. São explicações com essa que tornam maiores a exclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A meu ver, a ré perdeu uma oportunidade do seu papel social no mercado de trabalho. Afinal empresas com visão inclusiva valorizam a diversidade e entendem que a aparência física não é um determinante para o desempenho profissional.

E é crucial a conclusão de que a contratação de pessoas com condições específicas contribui para uma imagem positiva da empresa e promove uma sociedade mais igualitária.

A **Lei nº 13.146/2015** (Estatuto da Pessoa com Deficiência) protege os direitos de pessoas com deficiência ou condições que possam causar exclusão social, garantindo igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho. Embora o lábio leporino nem sempre seja considerado deficiência, a lei serve como base para combater atitudes discriminatórias.

A responsabilização por danos morais em situações pré-contratuais encontra base no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, que protege a intimidade, a vida privada e a honra das pessoas.

Além disso, o artigo 422 do Código Civil determina que as partes devem agir de boa-fé em todas as fases do contrato, inclusive na fase pré-contratual.

Destaco, sobretudo, a existência da Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata especificamente da reabilitação profissional e do emprego de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Essa convenção tem como objetivo promover a igualdade de oportunidades e garantir a inserção e permanência de pessoas com deficiência no mundo do trabalho. E, portanto, a atitude da ré merece a reprimenda necessária do Poder Judiciário.

A Convenção 159 da OIT aduz textualmente que os empregadores promovam adaptações razoáveis no ambiente de trabalho para atender às necessidades das pessoas com deficiência, permitindo que elas desempenhem suas funções de forma adequada.

O Brasil ratificou a Convenção nº 159 da OIT, o que significa que o país se comprometeu a implementar suas diretrizes em âmbito nacional.

Além da Convenção nº 159 da OIT, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (ratificada pelo Brasil com status de emenda constitucional) reforça o direito ao trabalho e à inclusão de pessoas com deficiência, promovendo sua plena participação na sociedade e no mercado de trabalho.

Esses instrumentos internacionais têm sido essenciais para garantir a proteção e a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, contribuindo para uma sociedade mais justa e igualitária. Portanto, aplico como fundamentos da decisão ora proferida.

Por derradeiro, a Súmula 443 do TST protege o trabalhador contra práticas discriminatórias, o que pode reforçar pedidos de indenização em casos de discriminação no exame admissional.

Logo, condeno a ré numa indenização de danos morais pré-contratuais de dez mil reais.

SOBRE A GRATUIDADE JUDICIAL EM RELAÇÃO À PARTE AUTORA PESSOA FÍSICA

Deferida a gratuidade judicial à parte autora por preencher os requisitos da Lei 1060/50 e, ainda, por não existir nos autos qualquer impugnação em relação à sua condição de hipossuficiente e, ainda, considerando-se que assumiu o compromisso legal de ser pobre ao assinar a declaração de pobreza juntada aos autos.

Dispõe o art. 98 do vigente CPC: A pessoa natural ou jurídica, brasileira ou estrangeira, com insuficiência de recursos para pagar as

custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios têm direito à gratuidade da justiça, na forma da lei.

O seu pedido também está em consonância com o art. 98 do vigente CPC. E, ainda, nos termos do art. 99, § 3º, existe presunção de veracidade na alegação de que não existem recursos financeiros para arcar com as despesas processuais.

Além disso, pelo teor do art. 99, §4º do atual CPC, a assistência por advogado particular não impede a concessão da gratuidade da justiça.

Neste sentido, destaco Elisson Miessa in *O novo código de processo civil e seus reflexos no processo do trabalho*, 2a edição, 2016, p. 273: “O novo diploma processual deixa claro que o fato de a parte ter advogado particular não significa que ela tenha condições financeiras de arcar com as demais despesas processuais, afinal o advogado pode não estar cobrando em juízo para defendê-la”.

Deferida a gratuidade, com a observância do art. 98, §3º do CPC vigente, no qual AS OBRIGAÇÕES DECORRENTES DE SUA SUCUMBÊNCIA FICARÃO SOB A CONDIÇÃO SUSPENSIVA DE EXIGIBILIDADE, PODENDO SER EXECUTADA SE NOS CINCO ANOS SUBSEQUENTES o credor demonstrar que deixou de existir a insuficiência de recursos, podendo ocorrer nestes mesmos autos.

Caso em cinco anos não seja demonstrada a situação financeira da parte autora, as despesas não poderão ser mais exigidas. A incumbeência da diligência é do reclamado, mas nada impede que, eventualmente, este juízo tenha acesso às melhorias de condições financeiras do reclamante.

FUNDAMENTAÇÃO EXAURIENTE – ART.489,§1º DO CPC

Destaque-se que a presente sentença apreciou todos os fundamentos indicados pelas partes que fossem capazes de infirmar as conclusões exaradas por esta juíza, isto após ter sido conferida às partes a ampla oportunidade para produção de suas provas, em consonância com o disposto no artigo 489, §1º, IV, do CPC, e de acordo com artigo 3º, IX, da IN 39/2016 do TST.

No mais, eventuais teses ou argumentos que não tenham sido apontados careceram de relevância para a resolução da controvérsia trazida no bojo dos presentes autos.

É certo que o novo dispositivo do CPC busca apenas explicitar o dever de fundamentação previsto na Constituição Federal. Nesse sentido, note-se que o STF já decidiu que não há necessidade de se rebater, de forma pormenorizada, todas as alegações e provas, sendo suficiente a fundamentação, ainda que concisa, sempre que for clara quantos aos fundamentos jurídicos, específica quanto aos fatos e precisa ao indicar a subsunção das normas ao caso concreto, vedando-se, assim, apenas as decisões genéricas.

PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO/IMPOSIÇÕES FISCAIS E PREVIDENCIÁRIAS

Para os fins do art.832, §3º da CLT tem natureza salarial as parcelas previstas no art.28 da Lei 8212/91, tendo natureza indenizatória as previstas no §9º do citado dispositivo.

Nos termos do art.114, VIII da CRFB, é competente a Justiça do Trabalho para a execução de ofício das contribuições previdenciárias

previstas no art.195, I e II do CFRB, decorrentes das sentenças que proferir (súmula 368, I do TST).

O reclamante deverá arcar com a sua cota previdenciária e os valores relativos ao imposto sobre a renda auferida, por expressa determinação legal, sendo de responsabilidade da ré tão-somente quitar a sua quota-parte previdenciária e deduzir e recolher os valores devidos pelo autor (OJ 363, da SDI -1).

O recolhimento do imposto de renda observará o artigo 12-A da Lei 7.713/88 e a Instrução Normativa nº 1.500/14, da SRFB.

A tributação não deverá incidir sobre indenização por danos morais e materiais, pois apenas recompõem o patrimônio do indenizado. Também não haverá tributação sobre férias indenizadas, integrais ou proporcionais. Tudo em conformidade com as Súmulas 498, 125 e 386 do STJ.

Nos termos da OJ 400 da SBDI-1 do TST, os juros de mora decorrentes do inadimplemento de obrigação de pagamento em dinheiro não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da natureza jurídica da obrigação inadimplida, ante o seu cunho indenizatório, conferido pelo art. 404 do Código Civil de 2002.

Juros de mora (1,0% ao mês, simples e *pro rata die*, contados do ajuizamento da ação até **11/11/2019**, data da publicação da MP 905/2019), tendo em vista que os juros são disciplinados no direito material, logo, inaplicável retroativamente o § 1º do art. 39 da Lei nº 8.177/91, bem como o art. 883 da CLT, com redação dada pela MP 905/2019, face a observância do art. 5º, XXXXVI da CF e o art. 6º da LINDB. Sendo que **a partir de 12/11/2019**, incidirá os juros de caderneta de poupança *pro rata die*, nos termos dos artigos 883 da CLT e 39, §1º, da Lei nº 8.177/91, com redação dada pela MP 905/2019, vez que os juros, a partir de então, já nasceram na vigência da aludida MP, independentemente da data do

ajuizamento da ação, incidindo a aplicação imediata do novo regramento, por considerar que os juros incidem mensalmente, o que evidencia que seu fato gerador renova-se mês a mês.

Quanto a correção monetária, o legislador em boa hora, por meio da MP 905/2019, promoveu alteração §7º no art. 879 para adoção do IPCA-E como índice a ser adotado para atualização de créditos decorrentes da condenação judicial na Justiça do Trabalho.

A redação do dispositivo gerou controvérsias na Doutrina sobre a possibilidade de utilização do IPCA-E para correção monetária do período anterior à condenação, tendo surgido corrente doutrinária a defender a utilização do índice “TR”.

O índice de correção monetária, por força da decisão atual do STF, é a TR.

Observar-se-ão as Súmulas nº 200 e 381 do TST e, tratando-se empresa em liquidação extrajudicial a observância da S. 304 do TST e, sendo a ré massa falida, incidirá a regra do art. 124 da Lei nº 11.101/2005.

A contribuição previdenciária observará o art.43, da Lei 8212/91 e serão atualizadas de acordo com os critérios estabelecidos na legislação previdenciária (artigo 879, §4º, da CLT).

Acerca dos pedidos de honorários advocatícios

O feito foi ajuizado após a égide da Reforma Trabalhista.

Para os empregadores que não pagam as verbas rescisórias de forma satisfatória e tempestiva, a Reforma é prejudicial, porque, além de terem que pagá-las, passam a ter que pagar também os honorários advocatícios sucumbenciais ao advogado do empregado. E, ao mesmo tempo,

os autores quando perdem devem pagar honorários advocatícios sucumbenciais, mesmo quando estejam sob a égide da gratuitude judicial.

Segundo o *caput* do art. 791-A da CLT, o valor dos honorários advocatícios sucumbenciais, ou seja, o percentual de 5 (cinco) a 15% (quinze por cento), incide sobre o valor da sentença liquidada: 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017)

Dito isso, no caso em comento, houve uma improcedência do obreiro. Pelo seu salário, verifico que se encaixa numa situação de pobre na forma da lei, porém isso não o isenta do pagamento de honorários.

Isto é, há um dever de pagamento dos honorários sucumbenciais, com a chancela legal, devendo o juiz verificar no caso concreto a complexidade da causa, qual seja, quantas audiências houve, tempo de demora da inicial à sentença e quantidade de atos processuais, razão pela qual, no caso em liça, confiro, ainda, na condenação, honorários advocatícios em 10% do valor da condenação líquida. Procede em parte.

DISPOSITIVO

Na ação trabalhista ajuizada por PAULO CESAR OLIVEIRA DOS SANTOS contra AMERICANAS S.A. (em recuperação judicial) JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos do reclamante, extinguindo o feito com resolução do mérito.

Condeno a ré no pagamento de dez mil reais de danos morais pré-contratuais e honorários advocatícios em 10% do valor da condenação líquida.

Deferida a gratuitude judicial ao autor e reconhecida a situação de recuperação judicial da ré.

Condenação em R\$11.000,00 com custas de R\$220,00, pela ré.

Os demais pedidos são improcedentes.

DILIGÊNCIAS DO JUÍZO: Determino que a Secretaria da 12a Vara do Trabalho de Fortaleza – CE proceda com a retificação no nome do polo passivo para AMERICANAS S.A. (em recuperação judicial). Após o trânsito em julgado, habilite-se o crédito trabalhista na Vara especializada (0803087-20.2023.8.19.0001 e distribuído ao MM. Juízo da 4a Vara Empresarial da Comarca da Capital do Estado do Rio de Janeiro).

LIQUIDAÇÃO E PARÂMETROS: Juros e atualização monetária atualizada do próprio mês da prestação do serviço, aplicando-se o Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), na fase pré processual e, a partir da citação, a taxa Selic, índices de correção monetária vigente para as condenações cíveis em geral, conforme decisão proferida pelo STF nas Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADCs) 58 e 59 e das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 5867 e 6021.

Intimem-se as partes.

Fortaleza, 22 de novembro de 2024.

Maria Rafaela de Castro
Juíza do Trabalho Substituta

Seção artística



DOGMA TICA FUNDAMENTAL

Maicon Melito de Souza

Advogado; mestrando em direito, possui especialização em direito tributário, ambos pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP); bacharel em direito pela Faculdade de Direito de Franca (FDF).

Da síntese de luta social,
direito natural e positivo,
foi que nasceram direitos humanos
reconhecidos em declaração;

pelo direito internacional,
também como direito objetivo,
em tratados contra atos desumanos
de qualquer gênero de geração,

pois, quando direito fundamental,
as classes de direito subjetivo
que não permitem sermos subumanos
não se restringem a uma dimensão;

por vezes, direito supralegal,
disciplinando em dispositivo
para não sermos todos inumanos,
resistindo à deterioração.

DIREITOS HUMANOS

Yasmin Lonzetti Skovronski

Nascida em Erechim-RS, em 1º de março de 1990. Formada em direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie de São Paulo, com especialização em direito constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC – SP e com especialização em meio ambiente e sustentabilidade pela Fundação Getúlio Vargas - FGV - Ead. É servidora no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Gosta de ler e escrever desde criança. Adora plantas e animais.

Em que mundo posso viver,
Se Direitos Humanos eu não puder ter?
Direito à vida é essencial,
Mas como viver sem o fundamental?

Direito à água não é opção,
Ninguém pode dizer não.
Combate à fome é prioridade,
Não pode ser sinônimo de desigualdade.

Direito à saúde é emergência,
Não pode ser carência.
Educação é indeclinável,
Pare de tratar como dispensável.

Cultura também é direito,

Todo mundo precisa de um deleito.
Teatro, cinema e música é arte,
Não trate como descarte.

Valorize o que você tem,
Mas lute pelo outrem.
Direitos Humanos são nossa mudança,
Motivo para nos dar esperança.