

R

EVISTA
DO
TRIBUNAL
DO TRABALHO
14ª REGIÃO



Edina
Costa
2025



Tribunal Regional do Trabalho
14ª Região | Rondônia e Acre

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO

Ano 2025 - Vol. 13 Nº 1

COMISSÃO CIENTÍFICA

Diretor(a) da Escola Judicial, Vice-Diretor(a) da Escola Judicial, Juiz(a) Auxiliar da Escola Judicial, Juiz do Trabalho Wadler Ferreira, Juiz do Trabalho Marcelo José Lourenço do Carmo, Juíza do Trabalho Agnes Marian Ghtait Moreira das Neves, Juiz do Trabalho Paulo Henrique Gonçalves Tenório, Juíza do Trabalho Janaina Salles Rigitano.

COMISSÃO ESPECIAL DA REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO (EDIÇÃO 2024)

Desembargadora MARIA CESARINEIDE DE SOUZA LIMA

COORDENAÇÃO GERAL

Comissão Especial da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (Edição 2024)
Desembargadora Maria Cesarineide de Souza Lima

APOIO

Ariel Rodrigues dos Santos
Willian Ferreira Coutinho

COLABORAÇÃO

Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região
Secretaria de Comunicação Social

ARTE DA CAPA

Edina Costa - @edinacostaart

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Valter Guia dos Santos

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª
Região [livro eletrônico] / organização
Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. --
Porto Velho, RO : Valter dos Santos, 2025.
PDF

Vários autores.
Bibliografia.
ISBN 978-65-01-77906-5

1. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho
2. Direito do trabalho I. Tribunal Regional do
Trabalho da 14ª Região.

25-313486.0

CDU-34:331(81)

Índices para catálogo sistemático:

1. Brasil : Direito do trabalho 34:331(81)

Eliane de Freitas Leite - Bibliotecária - CRB 8/8415

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO

Rua Almirante Barroso, 600 Porto Velho, RO - CEP: 76.801-901

Horário de funcionamento:

De segunda a sexta-feira das 7h30 às 14h30 Telefones: (69) 3218-6300

APRESENTAÇÃO

Caros leitores,

É com grande satisfação que apresentamos a Edição de outubro de 2025 da Revista Jurídica do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. Nesta publicação, reunimos artigos que refletem o compromisso deste Regional com a produção científica, o debate jurídico contemporâneo e a valorização da pesquisa aplicada ao Direito do Trabalho e à Justiça Social.

A presente edição aborda temas atuais e relevantes, que dialogam com os desafios do mundo laboral e com a missão institucional da Justiça do Trabalho em promover a dignidade da pessoa humana, a igualdade e a inovação.

A seguir, destacamos os principais artigos que compõem esta edição:

Artigo 1: Efeitos do Recolhimento Tardio no Montante Devido a Título de Contribuições Previdenciárias

O estudo analisa, com base em dados empíricos e estatísticos, os impactos financeiros e jurídicos decorrentes do recolhimento extemporâneo das contribuições previdenciárias. O trabalho evidencia como o conhecimento técnico em cálculos trabalhistas e previdenciários pode prevenir prejuízos e promover maior eficiência administrativa.

Artigo 2: Justiça do Trabalho e Governança Informacional: Desafios da Soberania Digital e da Inteligência Artificial na Proteção de Direitos Fundamentais

A pesquisa discute as transformações do Direito do Trabalho diante da incorporação de tecnologias digitais e sistemas algorítmicos. Enfatiza-se a necessidade de uma governança informacional soberana, que assegure a proteção dos direitos fundamentais e a transparência nas relações laborais mediadas por inteligência artificial.

Artigo 3: O Papel da Empresa para Assegurar os Direitos Fundamentais dos Refugiados por Meio do Trabalho Decente: Superando Barreiras Através do Compliance

O artigo propõe uma reflexão sobre a responsabilidade corporativa na inclusão social e laboral de refugiados, demonstrando como o compliance pode ser instrumento efetivo na promoção de um trabalho digno e inclusivo.

Artigo 4: Justiça Gratuita na Justiça do Trabalho — Notas sobre a Decisão do TST no Tema 21 dos Recursos Repetitivos

A análise examina os desdobramentos da recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho sobre a concessão da justiça gratuita, discutindo seus reflexos práticos no acesso à justiça e na efetivação dos direitos sociais.

Artigo 5: Associação da Justiça do Trabalho, Inteligência Artificial e Gestão do Conhecimento

O texto explora a interação entre a inteligência artificial e os processos de gestão do conhecimento no âmbito da Justiça do Trabalho, apontando os desafios éticos, técnicos e jurídicos dessa integração.

Artigo 6: Teletrabalho e Bem-Estar do Trabalhador — Um Estudo no Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região/Brasil

A pesquisa empírica apresenta um panorama do teletrabalho no TRT14, analisando seus efeitos sobre a produtividade e o bem-estar dos servidores, e propondo práticas institucionais de equilíbrio entre eficiência e qualidade de vida.

Artigo 7: Pejotização: Uma Análise do Instituto à Luz dos Princípios Basilares do Direito do Trabalho

O trabalho examina o fenômeno da pejotização e suas implicações na descaracterização do vínculo empregatício, ressaltando a importância dos princípios da primazia da realidade e da proteção ao trabalhador.

Artigo 8: Governança e Responsabilidade Socioambiental na Justiça do Trabalho: O Caso do TRT-14 e a Agenda da Sustentabilidade

O artigo evidencia as iniciativas do Tribunal no cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), destacando o papel da Justiça do Trabalho na promoção da sustentabilidade ambiental e institucional.

Artigo 9: Governança Algorítmica e Gestão de Pessoas — Desafios Jurídicos para a Proteção dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho Contemporâneas

O estudo aborda a aplicação de sistemas algorítmicos na gestão de pessoas, analisando os riscos à privacidade, à transparência e à equidade, e propondo parâmetros para um uso ético e jurídico da tecnologia no ambiente laboral.

Artigo 10: Prêmio Trabalhista — Análise Judicial e Implicações no Direito do Trabalho

O artigo realiza uma análise crítica sobre a natureza jurídica do prêmio trabalhista, examinando decisões recentes e suas consequências para o reconhecimento e valorização da remuneração variável no contexto das relações de trabalho.

Artigo 11: A Equalização da Força de Trabalho e o Acesso à Justiça: A Experiência do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região Sob a Perspectiva dos Direitos Humanos e Fundamentais:

O artigo apresenta a experiência do TRT da 14ª Região na equalização da força de trabalho como instrumento de ampliação do acesso à justiça. A iniciativa alia eficiência administrativa e justiça social, reafirmando o compromisso institucional com os direitos humanos e o Estado Democrático de Direito.

Matéria Especial: 1º Acórdão Proferido em Dissídio Coletivo de Greve Sob Perspectiva de Gênero no Brasil

Encerrando esta edição, destacamos decisão paradigmática proferida pela Exma. Desembargadora Tereza Aparecida Asta Gemignani, no âmbito do TRT da 15ª Região, reconhecida como o primeiro acórdão em Dissídio Coletivo de Greve julgado sob perspectiva de gênero no país. O caso, julgado conforme a Recomendação CNJ nº 128/2022 e a Resolução CNJ nº 492/2023, representa um marco na consolidação de uma Justiça sensível às desigualdades estruturais e comprometida com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU.

A Comissão Editorial agradece a todos os autores, pareceristas e colaboradores que contribuíram para a realização desta edição. O TRT14 reafirma, assim, seu compromisso com a produção científica de excelência, o debate jurídico de qualidade e a valorização do conhecimento como instrumento de transformação social.

Desejamos a todos uma excelente leitura.

Comissão Editorial
Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região

SUMÁRIO

EFEITOS DO RECOLHIMENTO TARDIO NO MONTANTE DEVIDO A TÍTULO DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS.....	6
JUSTIÇA DO TRABALHO E GOVERNANÇA INFORMACIONAL: DESAFIOS DA SOBERANIA DIGITAL E DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA PROTEÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	18
O PAPEL DA EMPRESA PARA ASSEGURAR OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS REFUGIADOS POR MEIO DO TRABALHO DECENTE: SUPERANDO BARREIRAS ATRAVÉS DO COMPLIANCE	24
JUSTIÇA GRATUITA NA JUSTIÇA DO TRABALHO: NOTAS SOBRE A DECISÃO DO TST NO TEMA 21 DOS RECURSOS REPETITIVOS	31
ASSOCIAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO, INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E GESTÃO DO CONHECIMENTO	41
TELETRABALHO E BEM-ESTAR DO TRABALHADOR: UM ESTUDO NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO/BRASIL	49
PEJOTIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DO INSTITUTO À LUZ DOS PRINCÍPIOS BASILARES DO DIREITO DO TRABALHO.....	64
CONTRATAÇÃO DIRETA EM RAZÃO DO VALOR :DISPENSA DE LICITAÇÃO SEM DISPUTA DE LANCES NO SISTEMA ELETRÔNICO	74
GOVERNANÇA E RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO: O CASO DO TRT-14 E A AGENDA DA SUSTENTABILIDADE.....	82
GOVERNANÇA ALGORÍTMICA E GESTÃO DE PESSOAS: DESAFIOS JURÍDICOS PARA A PROTEÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS.....	90
PRÊMIO TRABALHISTA: ANÁLISE JUDICIAL E IMPLICAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO.....	97
A EQUALIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E O ACESSO À JUSTIÇA: A EXPERIÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS.....	104
MATÉRIA ESPECIAL: 1º ACÓRDÃO PROFERIDO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO NO BRASIL.....	113

EFEITOS DO RECOLHIMENTO TARDIO NO MONTANTE DEVIDO A TÍTULO DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS¹

Adriano Lélis de Medeiros* Agnaldo Keiti Higuchi** Aline Fagundes dos Santos***

✉ adrianol@trt3.jus.br

RESUMO

Diariamente, diversas decisões são proferidas no âmbito das Varas do Trabalho do país, sendo que em grande parte delas surge a obrigação para o empregador de recolher contribuições previdenciárias atrasadas, incidentes sobre as parcelas salariais deferidas, gerando diversos encargos em função do recolhimento incompleto ou tardio daquelas contribuições. O presente artigo objetiva levantar, através de dados reais, o prejuízo financeiro que a falta de conhecimento ou a atuação pouco diligente da área de Recursos Humanos na apuração e quitação dessas obrigações pode causar para a organização. Para tanto, utilizou-se uma amostra aleatória simples, sem reposição, de 80 processos ajuizados no ano de 2012 na Vara do Trabalho de Teófilo Otoni/MG, confrontando valores de contribuições previdenciárias a serem executadas (seja na Justiça do Trabalho ou na Justiça Federal Comum) com os valores originalmente devidos. Ao final, conclui-se que a qualificação correta do profissional de Recursos Humanos no que diz respeito ao conhecimento da legislação e dos cálculos trabalhistas pode significar, além de vantagem competitiva para a organização, também uma importante economia financeira, na forma de encargos legais evitados ao se recolher na data e no montante corretos as contribuições previdenciárias incidentes sobre a folha de pagamento.

Palavras-chave: Contribuições Previdenciárias, RH, Cálculo, Recolhimento, Acréscimos Legais.

ABSTRACT

Every day, several decisions are handed down in the scope of the Labor Courts of the country, and in most of them there is the obligation for the employer to collect late or overdue social security contributions, levied on the salary installments granted, generating several charges due to the incomplete or late collection of those contributions. The present article aims to show, through real data, the financial loss that the lack of knowledge or the lack of diligence of the Human Resources area in the calculation and payment of these obligations can cause to the organization. To do so, it used a simple random sample, without replacement, of 80 lawsuits filed in 2012, in the Teófilo Otoni/MG Labor Court, comparing the values of social security contributions to be executed (either in the Labor Court or in the Common Federal Court) with the values originally due. In the end, it concludes that the correct qualification of the Human Resources professional with respect to knowledge of labor legislation and calculations can mean, in addition to a competitive advantage for the organization, also an important financial savings, in the form of legal charges avoided by collecting on the date and in the correct amount the social security contributions levied on the payroll.

Keywords: Social Security Contributions, HR, Calculation, Collection, Legal Additions.

¹ *Mestre em Administração Pública (UFVJM). Graduado em Administração, Matemática e Ciências (FENORD/IESI). Especialização em Matemática e Estatística (UFLA), e em RH/Rotinas e Cálculos Trabalhistas (UNOPAR/Pitágoras). Analista Judiciário do TRT/3(MG). Contato: adriano.lelis@ufvjm.edu.br.

**Graduação e mestrado em Administração pela Universidade Estadual de Maringá, doutorado em Administração pela UFMG. Diretor da FACSAB/UFVJM, vinculado ao Programa de Pós Graduação em Administração Pública da UFVJM. Contato: agnaldo.higuchi@ufvjm.edu.br.

***Doutora em Direito das Relações Sociais na PUC/SP. Mestre em Direitos Fundamentais, Especialista em Direito Processual Civil e Bacharel em Direito na Universidade Luterana do Brasil (ULBRA/RS). É professora na Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA). Contato: alinefds@unipampa.edu.br.

SUMÁRIO - 1. Introdução - 2. Contribuições Previdenciárias: aspectos legais - 3. Contribuições Previdenciárias na Justiça do Trabalho - 4. Prazo para recolhimento das Contribuições Previdenciárias - 5. Acréscimos legais sobre débitos previdenciários - 6. Procedimentos metodológicos - 7. Análise estatística dos prejuízos causados pelo recolhimento em atraso das contribuições previdenciárias - 8. Resultados e Discussão - 9. Considerações Finais

1. INTRODUÇÃO

O conhecimento de cálculos trabalhistas, em especial da metodologia de apuração das contribuições previdenciárias devidas sobre a folha de pagamento, constitui requisito indispensável para o bom profissional de Recursos Humanos, seja ele da área pública ou da iniciativa privada. Saber não só o quanto recolher, mas também a época correta para efetuar o recolhimento, pode livrar as empresas de grandes transtornos e de importantes prejuízos, resultantes dos juros e multa aplicados, os quais se mostram inclusive muito superiores à maioria dos índices de correção atualmente utilizados no mercado.

Porém, muitas vezes o profissional só vai se dar conta desses fatores quando já se vê diante da situação consolidada e não tendo mais o poder de reverter-la. É o que ocorre, por exemplo, no curso dos processos judiciais quando, por força de decisão transitada em julgado, o empregador se vê obrigado, num curto espaço de tempo, a recolher contribuições previdenciárias referentes ao vínculo empregatício reconhecido em Juízo ou a comprovar o parcelamento administrativo das mesmas junto à Secretaria da Receita Federal. Importante ressaltar que, no segundo caso, para requerer a benesse, o empregador é obrigado a recolher de imediato e em parcela única o montante referente à cota parte do trabalhador, o que por si só já representa uma quantia financeira considerável.

O objetivo do presente artigo é, além de analisar aspectos legais referentes a prazos e alíquotas das contribuições previdenciárias incidentes sobre a folha de pagamento, demonstrar com um exemplo prático, utilizando dados extraídos de processos distribuídos na Vara do Trabalho de Teófilo Otoni/MG no ano de 2012, a importância do conhecimento de cálculos trabalhistas para o profissional de Recursos Humanos.

Assim, optou-se por apresentar primeiramente a legislação que disciplina o cálculo, os prazos e os acréscimos legais incidentes sobre as contribuições previdenciárias, em especial sobre aquelas decorrentes de decisões proferidas na Justiça do Trabalho. A

seguir, apresenta-se a pesquisa de dados realizada em processos da unidade de Teófilo Otoni/MG, bem como as principais conclusões extraídas do estudo, o qual acredita-se ter valor didático para todos aqueles que lidam no dia a dia com o cálculo e a elaboração de folha de pagamento, ou com a apuração de valores devidos a título de contribuições sociais.

2. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS: ASPECTOS LEGAIS

A legislação básica sobre contribuições previdenciárias consta dos artigos 195 e 201 da Constituição Federal, da Lei nº 8.212/91 e do Decreto nº 3.048/99. O primeiro desses diplomas prevê o recolhimento de contribuições sociais por parte do empregador, inclusive o doméstico, com incidência sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos a pessoa física que lhe preste serviços, como empregado ou como contribuinte individual. O desconto previdenciário referente à cota patronal (art. 22 da Lei nº 8.212/91) corresponde a 20% para empresas em geral, e 22,5% para bancos e instituições financeiras, mais Risco Ambiental do Trabalho, de 1% a 3%, conforme tabela do Ministério da Fazenda (CNAE fiscal 2.0), abaixo exemplificada:

Tabela 1 - CNAE Fiscal 2.0

CNAE Fiscal 2.0	RAT	Descrição da atividade
0111-3/01	2 %	Cultivo de arroz
0111-3/02	2 %	Cultivo de milho
0111-3/03	2 %	Cultivo de trigo
0121-1/01	1 %	Horticultura, exceto morango
0121-1/02	1 %	Cultivo de morango
0122-9/00	1 %	Cultivo de flores e plantas ornamentais
0220-9/01	3 %	Extração de madeira em florestas nativas
0220-9/02	3 %	Produção de carvão vegetal - florestas nativas
0220-9/02	3 %	Produção de carvão vegetal - florestas nativas

Fonte: receita.fazenda.gov.br

Para o empregador doméstico (art. 24), a alíquota aplicada é de 8%, mais 0,8% de RAT (conforme Lei Complementar nº 150/2015). O empregador, além de recolher a cota patronal sobre o salário de contribuição, fica obrigado a reter e a efetuar o recolhimento das contribuições relativas ao empregado.

O art. 28 da Lei nº 8.212/91 define o que é salário de contribuição: o total de rendimentos recebidos de um ou mais empregadores como contraprestação

pelo trabalho realizado; a remuneração registrada na CTPS; o valor recebido mensalmente por atividade exercida por contra própria; ou o valor declarado pelo segurado. O art. 20 do mesmo diploma legal estabelece que as contribuições dos empregados, inclusive o doméstico e o avulso, serão apuradas mês a mês, aplicando-se as respectivas alíquotas (7,5% a 14%), referentes a faixas distintas de rendimentos, sobre o salário de contribuição, até os limites máximos definidos anualmente em portaria do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Diferentemente da cota da empresa, a contribuição do empregado tem limite máximo definido. Mesmo que o trabalhador perceba remuneração superior a esse limite ou possua mais de um vínculo e seus ganhos, somados, o ultrapassem, o desconto incidirá somente sobre esse, e não sobre o valor total percebido.

Com relação ao contribuinte individual (art. 21), que não tem vínculo empregatício com a empresa ou com o contratante, a cota patronal corresponde a 20% e a contribuição do trabalhador, que deverá ser retida pela empresa para posterior recolhimento (MP nº 83, convertida na Lei nº 10.666/03), corresponde a 11%. Se, no entanto, a prestação de serviços autônomos se der entre pessoas físicas, não haverá incidência de contribuições previdenciárias, nos termos do art. 102, §6º, II, da Instrução Normativa RFB nº 971/09.

Ainda, conforme a Lei nº 9.317/96 e a Lei Complementar nº 123/06, as empresas optantes pelo Simples Nacional estão dispensadas do recolhimento da cota patronal, devendo recolher apenas a parte correspondente à contribuição previdenciária do empregado.

3. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Em decorrência do *caput* do artigo 43 da Lei nº 8.212/91, os juízes do trabalho têm por obrigação determinar, sob pena de responsabilidade, o recolhimento imediato dos valores devidos a título de contribuições previdenciárias nas ações trabalhistas cujas decisões ou acordos deferirem parcelas de natureza salarial. Ainda, segundo o artigo 114, VIII, da Constituição Federal, a Justiça do Trabalho é competente para executar de ofício as contribuições previdenciárias devidas sobre verbas salariais deferidas em sentença proferida ou acordo homologado. Essa atribuição consiste, no entendimento de Benith (2017), no exercício de dupla competência:

Logo, podemos concluir que o artigo 114, VIII da Constituição investe o juiz do trabalho de uma dupla competência: (i) a competência jurisdicional para processar, julgar e executar de ofício as contribuições do artigo 195, I, “a”, e II; e, precedentemente, (ii) a competência (tipicamente) administrativa para constituir o crédito previdenciário. Nessa linha, o magistrado será responsável por formalizar o crédito tributário a ser executado e, logo em seguida, orientar os atos de constrição e expropriação patrimoniais contra o contribuinte em caso de seu inadimplemento (BENITH, 2017, p. 34).

Por força desses dispositivos, surge a obrigação dos juízes do trabalho determinarem de ofício, nos processos em que haja decisão deferindo verbas salariais, o recolhimento das contribuições previdenciárias correspondentes, além de procederem à execução das respectivas quantias em caso de inadimplência. A PGF (Procuradoria-Geral Federal), que atua junto ao Instituto Nacional do Seguro Social, será intimada desses atos, com vista dos autos que será obrigatória nos casos em que o valor das contribuições atinja o limite definido na PGF-AGU nº 47 de 7 de julho de 2023 (atualmente, R\$40.000,00).

O artigo 43 da Lei nº 8.212/91, e os artigos 276 e 277 do Decreto nº 3.048/99 prescrevem ainda os procedimentos a serem adotados para o recolhimento das contribuições previdenciárias devidas por força de decisões proferidas na Justiça do Trabalho. O fato gerador ocorre na data da prestação do serviço, devendo ser apuradas mês a mês, recolhidas no mesmo momento em que as demais verbas trabalhistas forem pagas e, caso haja parcelamento (ou acordo), o recolhimento das contribuições sociais deve ocorrer nas mesmas datas e de forma proporcional ao valor das parcelas. Nos acordos celebrados devem ser discriminadas as parcelas de natureza salarial, sobre as quais incidem as contribuições, sob pena de incidirem sobre o valor total homologado, não se considerando a mera menção a percentuais como discriminação de parcelas. Ainda, por força do art. 276, § 7º do Decreto nº 3.048/99, em caso de reconhecimento de vínculo empregatício, o juiz do trabalho determinará o recolhimento das contribuições previdenciárias referentes a todo o período reconhecido, mesmo que o pagamento das remunerações referentes a ele não tenha sido objeto da causa.

4. PRAZO PARA RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

As contribuições previdenciárias incidentes sobre a folha de pagamento devem ser recolhidas até o dia 20 do mês seguinte ao mês de referência. Já o recolhimento das contribuições incidentes sobre o 13º salário, que é feito separadamente, deverá ser efetuado até o dia 20 de dezembro. Caso a data de recolhimento caia em fim de semana ou em feriado bancário, o recolhimento deverá ser efetuado no dia útil imediatamente anterior.

No caso das contribuições previdenciárias devidas por força de decisão judicial, proferida na Justiça do Trabalho, estas devem ser recolhidas até o dia 2 do mês seguinte ao mês em que ocorreu a liquidação do julgado, que geralmente resulta do trânsito em julgado de sentença líquida ou da homologação de cálculos apresentados pelas partes, pelo perito ou pelo setor de liquidação judicial.

Até setembro de 2023, o recolhimento era feito através da Guia de Previdência Social, GPS, emitida no site da Receita Federal (receita.fazenda.gov.br). Porém, nos processos com data de trânsito em julgado a partir de 01/10/2023, a GPS não é mais utilizada e o recolhimento deve ser feito via DARF (Documento de Arrecadação de Receitas Federais), sob o código 6092, por meio do DCTFWeb, depois de informados

os dados da ação trabalhista no eSocial.

Após, efetuado o recolhimento, a documentação comprobatória deverá permanecer arquivada pelo prazo mínimo de 10 anos a partir da data em que ocorreu o pagamento.

5. ACRÉSCIMOS LEGAIS SOBRE DÉBITOS PREVIDENCIÁRIOS

As contribuições previdenciárias devidas sobre a folha de pagamento ou por força de decisão judicial, quando não pagas no prazo legal, acarretam acréscimos previstos no artigo 61 da Lei n.º 9.430/96, na forma de juros, multa e correção monetária, incidentes a partir do dia seguinte ao vencimento da obrigação.

Desde janeiro de 1995 o índice de atualização aplicável aos tributos federais, aqui incluídas as contribuições previdenciárias, é a taxa SELIC, Sistema Especial de Liquidação e de Custódia a qual traz embutida, além da atualização monetária, a taxa de juros do período a que se refere. Por esse motivo, seu valor acumulado supera em valores absolutos grande parte dos indexadores econômicos com que se trabalha hoje no Brasil. O valor da SELIC, bem como a tabela acumulada, são divulgados mensalmente no site da Receita Federal. Como exemplo, os valores acumulados para o mês de junho de 2018 eram os seguintes:

Tabela 2 – Selic Acumulada – junho de 2018

Mês/Ano	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Janeiro	56,61	48,44	37,95	25,29	12,06	3,04
Fevereiro	56,12	47,65	37,13	24,29	11,19	2,57
Março	55,57	46,88	36,09	23,13	10,14	2,04
Abril	54,96	46,06	35,14	22,07	9,35	1,52
Mai	54,36	45,19	34,15	20,96	8,42	1
Junho	53,75	44,37	33,08	19,8	7,61	
Julho	53,03	43,42	31,9	18,69	6,81	
Agosto	52,32	42,55	30,79	17,47	6,01	
Setembro	51,61	41,64	29,68	16,36	5,37	
Outubro	50,8	40,69	28,57	15,31	4,73	
novembro	50,08	39,85	27,51	14,27	4,16	
dezembro	49,29	38,89	26,35	13,15	3,62	

Fonte: receita.fazenda.gov.br

Além dos juros SELIC, sobre as contribuições em atraso incide multa, na razão de 0,33% ao dia, até o limite de 20%. Dessa forma, um atraso superior a 60 dias já implicará na aplicação da multa em seu valor máximo.

Para as contribuições previdenciárias referentes à folha de pagamento, os acréscimos legais começam a incidir a partir do dia 21 do mês seguinte ao mês de referência. Já com relação às contribuições em atraso cobradas pela Justiça do Trabalho, existem duas re-

gras diferentes a serem observadas. Por força da Súmula nº 368 do TST e da Medida Provisória nº 449/08 (que deu origem à Lei nº 11.941/09), para o período trabalhado até 04/03/2009 considera-se como fato gerador da contribuição previdenciária o pagamento do crédito trabalhista, que deve ocorrer até o dia 2 do mês seguinte ao da liquidação do julgado. Desta forma, para as contribuições previdenciárias em atraso pagas até essa data, aplicam-se apenas os índices de correção próprios dos demais créditos trabalhistas (atualmente, IPCA-E), não havendo que se falar em multa antes de ultrapassado tal prazo. Para o período trabalhado posterior a 04/03/2009 aplicam-se juros SELIC a partir do mês seguinte ao mês de prestação dos serviços. Quanto à multa, nos termos do inciso V da Súmula nº 368 do TST, passará a incidir logo após esgotado o prazo de citação para pagamento.

Com relação específica aos acréscimos legais (juros e multa), entende o Tribunal Pleno do TST² que são de responsabilidade exclusiva do empregador, pois o empregado não pode ser responsabilizado pelos encargos decorrentes do não recolhimento das contribuições no prazo legal, uma vez que não foi ele quem deu causa ao atraso.

Por fim, no caso de pagamento ou parcelamento junto à Receita Federal de contribuições previdenciárias atrasadas, cobrado ou requerido administrativamente, independentemente da época à qual as contribuições se refiram, adota-se como fato gerador a efetiva prestação de serviços, aplicando-se juros SELIC e multa a partir do mês posterior ao de referência.

6. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os métodos de procedimento são etapas mais concretas da investigação científica, com finalidade mais restrita (micro) no que diz respeito à explicação dos fenômenos. Também chamados de métodos específicos ou discretos, se constituem em etapas da investigação nas quais se utilizam meios técnicos determinados para a coleta e análise dos dados, de modo a garantir objetividade e precisão na investigação de fatos sociais. Como muitas vezes um único procedimento se mostra insuficiente para orientar

todas as ações a serem desenvolvidas durante a pesquisa, é comum serem utilizados de maneira combinada (MARCONI; LAKATOS, 2017, GIL, 2008, PRODANOV; FREITAS, 2013).

Como métodos de procedimento, foram adotados o monográfico e o estatístico. No método monográfico a pesquisa é limitada a determinada categoria e caracteriza-se pela especificação, primando mais pela profundidade do que pelo alcance. A investigação deve examinar o tema escolhido, buscando identificar todos os fatores que o influenciaram e analisando-o em todos os seus aspectos. Para tanto, o pesquisador realiza um trabalho rigoroso no qual se utiliza predominantemente de doutrinas, sistematizando observações, críticas e reflexões (MARCONI; LAKATOS, 2017, SEVERINO, 2017, GONSALVES, 2001, GIL, 2008). Neste sentido, buscou-se analisar os aspectos legais e doutrinários envolvidos na execução de contribuições previdenciárias pela Justiça do Trabalho.

O método estatístico, por sua vez, tem por base a teoria das probabilidades e permite obter de conjuntos complexos representações simples, aptas a comprovar ou refutar as relações dos fenômenos entre si, bem como elaborar generalizações sobre sua natureza, ocorrência ou significado. O objetivo principal é fornecer uma descrição quantitativa dos fatos sociológicos, políticos, econômicos etc. Embora as explicações obtidas com a sua utilização não possam ser consideradas absolutamente verdadeiras, o método permite obter conclusões com razoável grau de precisão. A estatística, no entanto, não deve ser considerada apenas um meio de descrição racional. Constitui também um método de experimentação, de prova e de análise de extrema utilidade para os estudos de natureza social (MARCONI; LAKATOS, 2017, GIL, 2008, PEREIRA et al, 2018).

A pesquisa é descritiva quanto aos objetivos, bibliográfica e documental quanto às fontes,

² O Tribunal Pleno do TST, em sessão extraordinária no dia 20/10/15 (E-RR - 1125-36.2010.5.06.0171) ao decidir sobre a atualização e juros sobre a contribuição previdenciária, entendeu que o empregado não pode ser responsabilizado pelos juros e multa não recolhidos na época própria pela empregadora (TRT/3ª Região, 2016, p. 320).

quantitativa quanto ao enfoque, e aplicada quanto à natureza. Pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou então, o estabelecimento das relações entre variáveis. As pesquisas descritivas são, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática. Incluem pesquisas que visam levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população, ou as características de um grupo, como sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental etc, através de observação sistemática. Geralmente assumem a forma de levantamento, como o censo nacional, a pesquisa de mercado e a pesquisa de opinião. (VERGARA, 2005, SILVA; MENEZES, 2005, GIL, 2008, PRODANOV; FREITAS, 2013, SEVERINO, 2017).

A pesquisa bibliográfica utiliza-se de um conjunto de fontes secundárias, na forma de materiais escritos (principalmente livros e artigos científicos) ou gravados, mecânica ou eletronicamente, que contêm informações já elaboradas e publicadas por outros autores. Tem por objetivo colocar o pesquisador em contato direto com o material já escrito a respeito do seu objeto de pesquisa. Sua principal vantagem reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. É indispensável nos estudos históricos, pois em muitas situações não há outra maneira de conhecer os fatos passados se não com base em dados bibliográficos.

Já a pesquisa documental utiliza-se de fontes primárias, na forma de documentos que ainda não receberam organização, tratamento analítico e publicação, podendo ser inclusive reelaborados conforme os objetivos do estudo. Neste caso, o pesquisador tem a vantagem de ir direto à fonte, sem correr o risco de reproduzir um erro ou análise precipitada feita por outro estudioso, o que é possível de ocorrer na pesquisa bibliográfica. Como os documentos subsistem ao longo do tempo, constituem a mais importante fonte de dados em qualquer pesquisa de nature-

za histórica. Tem custo relativamente baixo, uma vez que a análise dos documentos, além da capacidade do pesquisador, exige apenas disponibilidade de tempo. Outra vantagem é não exigir contato com os sujeitos da pesquisa, o que economiza tempo (GIL, 2008, PRODANOV; FREITAS, 2013, MARCONI; LAKATOS, 2017, SEVERINO, 2017, MENEZES et al, 2019).

A pesquisa quantitativa envolve variáveis pre-determinadas cuja análise é feita geralmente com o auxílio de métodos estatísticos. Esta abordagem permite um alto índice de generalização, sendo que nela o pesquisador assume uma atitude mais neutra em relação ao objeto de estudo. Nos métodos quantitativos faz-se a coleta de dados numéricos, os quais geram conjuntos ou massas de dados passíveis de serem analisados utilizando-se determinadas técnicas matemáticas. Numa pesquisa em que a abordagem é predominantemente quantitativa o pesquisador se limita à descrição factual dos eventos, desprezando num primeiro momento sua complexidade social. Esse enfoque pode ser adotado ao se examinar qualquer área do saber humano (PEREIRA et al, 2018, MATTAR, 2014, PRODANOV; FREITAS, 2013, VERGARA, 2005).

Por fim, a pesquisa aplicada possui finalidade prática e busca a solução de problemas concretos, envolvendo verdades e interesses locais. Ao contrário da pesquisa pura, que tem natureza especulativa e é motivada pela curiosidade intelectual do pesquisador, tem foco na utilização e nas consequências práticas do conhecimento, estando mais voltada para a aplicação imediata numa realidade circunstancial do que no desenvolvimento de teorias de valor universal. Responde, de modo geral, às indagações dos atores envolvidos no planejamento e formulação de políticas públicas, sendo por isso o tipo de pesquisa de maior interesse para os pesquisadores sociais (MATTAR, 2014, PRODANOV; FREITAS, 2013, GIL, 2008, SILVA; MENEZES, 2005, VERGARA, 2005).

Foi realizado um levantamento estatístico dos valores atualizados, em confronto com os valores originalmente devidos, a título de contribuições previdenciárias originadas em processos ajuizados na Vara do Trabalho de Teófilo Otoni/MG, no

ano de 2012, último ano em que se trabalhou exclusivamente com autos físicos naquela VT, estando grande parte do acervo ainda disponível para consulta nos arquivos da repartição, na maior parte dos processos já tendo inclusive se encerrado o procedimento executório, o que se revelou de suma importância para a pesquisa. Além disso, naquele ano ocorreu o recorde histórico da unidade no que diz respeito à quantidade de processos ajuizados (2410).

Optou-se por realizar a pesquisa em processos judiciais por dois motivos: primeiro, por se tratar de situação em que na grande maioria das vezes as contribuições previdenciárias são recolhidas extemporaneamente com relação ao vínculo empregatício discutido, gerando atualizações, juros e multa. E segundo, por se tratarem de dados concretos, reais e, portanto, perfeitamente passíveis de associação com a realidade

das empresas, em especial dos setores responsáveis pelo cálculo das contribuições previdenciárias e pela elaboração das folhas de pagamentos.

Para apuração dos valores, selecionou-se uma amostra aleatória simples, ajustada ao tamanho da população (N=2410 processos), de n=80 processos, com coeficiente de confiança de 95,5% e margem de erro máxima de 11%. Na prática essas porcentagens indicam que, caso fossem extraídas diversas amostras de igual tamanho, utilizando-se os mesmos procedimentos já citados e calculando-se as respectivas estimativas (média, mediana, variância, desvio padrão, etc), os valores obtidos teriam uma diferença limite, para mais ou para menos, de 11% para os verdadeiros valores observados (parâmetros) considerando-se toda a população, sendo que a probabilidade do valor extraído da amostra diferir do verdadeiro valor observado na população não chegaria a 5 de 100 tentativas.

Tabela 3 - Estimação da Frequência Populacional de certa Categoria de uma Variável Aleatória Qualitativa através da Frequência Amostral

Estimação da Frequência Populacional de certa Categoria de uma Variável Aleatória Qualitativa através da Frequência Amostral		
Tamanho da População	N =	2.410
Nível de Confiança Desejado	100% - alfa =	95,50%
Risco de Erro	alfa/2 (%) =	2,25%
Abcissa da Curva Normal	z0 =	2,0047
Frequência Populacional Estimada Previamente	P (%) =	57,00%
Máxima Margem de Erro Desejada	e0 (%) =	11,00%
Máxima Variância da Frequência Amostral	V (%) =	30,11%
Máximo Desvio Padrão da Frequência Amostral	s (%) =	5,49%
Tamanho da Amostra para População Infinita	n0 =	82
Fração Amostral da População Infinita	f0 (%) =	3,40%
Tamanho da Amostra para População Finita	n =	80
Fração Amostral da População Finita	f (%) =	3,32%

Fonte: COCHRAN, 1965

Para o sorteio da amostra utilizou-se o recurso Ferramentas de Análise do Microsoft Excel, mais precisamente a função ALEATÓRIO. A pesquisa prática foi feita através de consulta processual ao site do TRT/3ª

Região (www.trt3.jus.br) para acesso aos documentos, principalmente textos de sentenças e atas de acordos, com posterior utilização da planilha de cálculos previdenciários na Justiça do Trabalho (disponível no

site www.apoioneft.com.br, desenvolvida pelo procurador federal Jacques Anatole Xavier Ramos. Os valores das contribuições, bem como os encargos (juros e multa), foram atualizados até 28/02/2018.

7. ANÁLISE ESTATÍSTICA DOS PREJUÍZOS CAUSADOS PELO RECOLHIMENTO EM ATRASO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

O levantamento envolveu o cálculo de medidas estatísticas de posição, dispersão e assimetria, a ela-

boração de distribuições de frequências e o cálculo de probabilidades (COSTA, 1998, BARBETTA, 2006). Além disso, realizaram-se testes de hipóteses para comparar a média das contribuições originais devidas com a média dos acréscimos decorrentes do atraso no recolhimento. As tabelas e medidas foram geradas utilizando-se a linguagem de programação R e o software correspondente. Seguem as principais estatísticas e resultados obtidos, após efetuada a análise qualitativa dos dados.

Tabela 4 - Medidas de Posição, Dispersão e Assimetria

VARIÁVEL	MÍNIMO	1º QUARTIL	MEDIANA	3º QUARTIL	MÁXIMO	MÉDIA	ATÉ MÉDIA	> MÉDIA	VARIÂNCIA	D.PADRÃO	D.MÉDIO	INTERQUARTIS	ASSIMETRIA
VALOR DA CAUSA (R\$)	45.17	887.50	2500.00	22166.66	110000.00	15242.78	68,75%	31,25%	574156816	23811.34	17483.7	22094.48	1.585.399
INSS TOTAL (R\$)	0.00	0.00	0.00	89.69	71098.33	3446.20	82,50%	17,50%	104825816	10174.26	5.388.094	1.775.975	100.345
INSS ORIGINAL (R\$)	0.00	0.00	0.00	27.67	32016.00	1677.68	82,50%	17,50%	22876939	4.752.997	2.611.463	731.825	1.045.684
INSS ACRÉSCIMOS (R\$)	0.00	0.00	0.00	317.8	39082.3	1780.4	82,50%	17,50%	29925850	5.436.155	2.772.481	630.765	0.970236
INSS ORIGINAL (%)	0.00	0.00	0.00	17,93	54,97	12,79	75%	25%	0.04827436	0.2183367	0.1891994	0.323375	1.735.698
INSS ACRÉSCIMOS (%)	0.00	0.00	0.00	45,21	89,27	13,46	73,75%	26,25%	0.05318427	0.2291713	0.1985037	0.455625	1.739.701

Fonte: elaborada pelo autor.

Intervalos de Confiança:

VALOR DA CAUSA (EM REAIS) IC(μ ; 0.95)=[9876.75 ; 20608.81]
 INSS COM ACRÉSCIMOS (EM REAIS) IC(μ ; 0.95)=[1153.37 ; 5739.03]
 INSS – VALOR ORIGINAL (EM REAIS) IC(μ ; 0.95)=[606.57 ; 2748.8]
 INSS – ACRÉSCIMOS (EM REAIS) IC(μ ; 0.95)=[555.3 ; 3005.44]
 INSS ORIGINAL / INSS TOTAL (%) IC(μ ; 0.95)=[0.08 ; 0.18]
 INSS ACRÉSCIMOS / INSS TOTAL (%) IC(μ ; 0.95)=[0.08 ; 0.19]

Tabela 5 – Frequência absoluta, relativa e percentual

	n	fr	f%
Vínculo Não Reconhecido	59	0.74	73.7
Vínculo Reconhecido	21	0.26	26.3
Total	80	1.00	100

Fonte: elaborada pelo autor.

Tabela 6 – Comparação de Médias

Paired Samples T-Test

Paired Samples T-Test

								95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
	Statistic	df	p	Mean difference	SE difference				
VLRORIGINAL JUROSMULTA Student's t	-1.03	80.0	0.848	-106	103				
Wilcoxon W	156 ^a		0.438	30.1	103				

Note. H₀: μ Measure 1 - Measure 2 > 0

^a 57 pair(s) of values were tied

Normality Test (Shapiro-Wilk)

	W	p
VLRORIGINAL - JUROSMULTA	0.363	< .001

Note. A low p-value suggests a violation of the assumption of normality

8. Resultados e Discussão

O valor médio pedido nos processos trabalhistas distribuídos na unidade de Teófilo Otoni/MG, no ano de 2012, é R\$15.242,78. Esse valor não representa tão bem o conjunto estudado, uma vez que o valor máximo, referente ao processo 572/2012, é muito superior à mediana e à grande maioria dos valores pedidos nos demais processos e por isso interfere no cálculo da média. Isso é facilmente verificável se observarmos que 50% dos processos têm valor de causa inferior a R\$2.500,00 e que apenas 31,25% dos processos têm como pedido inicial um valor superior à média. A análise conjunta das medidas indica distribuição assimétrica de dados, o que é comprovado pelas medidas de dispersão (com desvios inclusive superiores à média e próximos ao terceiro quartil) e de assimetria. Essas características se verificam, em maior ou menor grau, para praticamente todas as variáveis observadas durante o estudo.

Embora o valor médio das contribuições devidas, calculadas sobre os vínculos reconhecidos seja R\$ 3.446,20, em pelo menos 50% dos processos não havia contribuições a serem recolhidas sobre o contrato de trabalho e em pelo menos 75% dos processos o valor das contribuições devidas não ultrapassou R\$ 89,69. Além disso, somente em 17,5% dos processos o valor devido foi superior à média, indicando uma baixa base arrecadatória se comparada com o valor médio de causa apurado. Em 26,25% dos processos houve reconhecimento de vínculo na sentença ou no acordo, indicando ser esse o montante aproximado de processos daquela unidade em que ocorre a execução de contribuições previdenciárias devidas em decorrência da relação de trabalho. Nesses processos, o valor médio a ser recolhido a título de contribuições previdenciárias, somando-se a cota patronal e a parte do empregado, além dos acréscimos devidos em função do atraso no recolhimento, corresponde a aproximadamente 22,61% do valor médio inicial atribuído à causa nos processos que dão entrada naquela unidade. Mais da metade desse valor, ou seja, 51,66% em média, correspondem a juros e multa acrescidos em função do não recolhimento no prazo correto.

Segundo Komatsu (2017):

A grande aplicabilidade da inferência estatística é obter uma informação acurada de uma característica de uma população sem que se

precise coletar informações de todos os seus indivíduos. Assim, utiliza-se um subconjunto de dados observados (amostra) para inferir características do conjunto maior (população). Dado um conjunto de observações independentes (amostra aleatória) de uma população cuja distribuição pertença a alguma família de distribuições, como a Normal ou a de Poisson, a inferência estatística paramétrica pode ser utilizada para testar hipóteses sobre, ou estimar, parâmetros desconhecidos, como a média e o intervalo de confiança. (...) Muitos delineamentos de pesquisa em psicologia, educação e ciências sociais implicam comparar dois grupos em relação a alguma característica mensurada. Neste cenário, uma das dúvidas que muitos pesquisadores se depa-ram no momento de testar suas hipóteses é qual teste escolher, considerando a desejabilidade de se obter maior poder em detectar diferenças e diminuir os riscos de falsos positivos. Para comparar duas amostras independentes, os pesquisadores têm recorrido principalmente a duas ferramentas estatísticas: o teste t de student e o teste de Mann-Whitney (ou Mann-Whitney Wilcoxon) (KOMATSU, 2017, p. 122).

Determinada a variável a ser testada, valor médio original da contribuição previdenciária devida, definiram-se os parâmetros do teste de hipóteses, com nível de confiança (alfa) igual a 5% e tamanho da amostra igual a 80. Em seguida, comparou-se o valor médio devido originalmente a título de contribuições previdenciárias por processo com o valor médio dos acréscimos devidos sobre as contribuições em atraso.

Como resultado do teste de hipóteses constatou-se ser mínimo (perto de 30 reais) o valor médio das diferenças entre a média dos valores originalmente devidos e os seus acréscimos (juros e multa), do que se conclui que os encargos resultantes do atraso no recolhimento das contribuições previdenciárias atingem, em pouco espaço de tempo, valores muito significativos.

A diferença entre uma média pontual e a outra (R\$1780,40 e R\$1677,68) já demonstrava a proximidade entre os valores das duas variáveis. O teste de hipóteses realizado corrobora essa conclusão ao demonstrar que o percentual de acréscimos (juros e multa) resultantes do atraso no recolhimento de contribuições previdenciárias nos processos pesquisados corresponde a quase 100% do valor original.

Fica demonstrado assim, de forma prática, o prejuízo financeiro que pode advir da falta de conhecimento ou de organização da área de Recursos

Humanos da empresa, especificamente do setor responsável pela elaboração da folha de pagamento e pelo pagamento das obrigações sociais, quando este negligencia o recolhimento das contribuições previdenciárias devidas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conhecimento de cálculos trabalhistas é ferramenta indispensável aos profissionais de Recursos Humanos, notadamente àqueles que trabalham com a elaboração de folhas de pagamento. E um dos principais descontos salariais que ocorrem na folha do empregado é a contribuição previdenciária podendo atingir, para empresas não optantes pelo Simples Nacional, pelo menos 21% do valor do salário pago, isso somente para a cota patronal. A correta interpretação da legislação vigente, bem como a correta aplicação da metodologia de cálculo referente a essas contribuições, pode evitar futuros prejuízos financeiros que comprometam o equilíbrio e a estratégia da organização.

Um débito previdenciário que atinja o sexagésimo primeiro dia de atraso, por exemplo, já incorrerá no percentual máximo de multa possível, ou seja, 20%. Além disso, o índice de atualização aplicável (SELIC - Sistema Especial de Liquidação e de Custódia) por embutir, além da correção monetária, a taxa de juros do período correspondente, supera a maioria dos indexadores utilizados no Brasil atualmente, onerando bastante os cofres das empresas que pagam em atraso esses tributos.

Uma pesquisa prática realizada junto à Vara do Trabalho de Teófilo Otoni/MG envolvendo 80 processos do ano de 2012 demonstrou que o acréscimo resultante do recolhimento tardio de contribuições previdenciárias cobradas judicialmente atingiu, em média, 51,66% do montante total devido, superando inclusive o valor original das cotas patronal e do empregado somadas se forem levadas em conta as médias pontuais calculadas; um percentual bastante significativo. O uso de amostra para análise da situação, embora tenha representado uma limitação, interferindo inclusive na margem de erro igual a 11%, mostrou-se necessária devido ao tempo e aos recursos, humanos e materiais, disponíveis para a realiza-

ção de estudo envolvendo uma população total de 2410 processos trabalhistas.

Diante do exposto, chegou-se à conclusão de que a qualificação correta do profissional de Recursos Humanos no que diz respeito ao conhecimento da legislação e dos cálculos trabalhistas pode significar, além de vantagem competitiva para a organização, também uma importante economia financeira, na forma de encargos legais evitados ao se recolher no prazo e no montante corretos as contribuições previdenciárias devidas sobre a folha de pagamentos. Assim, cabe à Área de Recursos Humanos, como participante ativa da estratégia da empresa, zelar pelo cumprimento das obrigações para com os colaboradores, o que acaba por beneficiar a organização em duplo sentido: primeiro, evitando prejuízo financeiro na forma de encargos por atrasos no recolhimento das obrigações sociais; e segundo, demonstrando para os colaboradores a forma séria e diligente com que são tratados os seus direitos legais, o que invariavelmente aumentará sua confiança, estreitará seu relacionamento e fortalecerá seu compromisso para com o empregador.

Como desdobramento do estudo, identificou-se a necessidade de uma pesquisa qualitativa para se investigar práticas de RH que ajudem a minimizar os atrasos nos cumprimentos das obrigações trabalhistas por parte das organizações.

Artigo originalmente apresentado em 10/06/2018 como trabalho de conclusão do Curso de Especialização em RH: Rotinas e Cálculos Trabalhistas, da Universidade Pitágoras Unopar, posteriormente complementado com informações extraídas da Dissertação de Mestrado elaborada sob a orientação da professora Dra. Aline Fagundes dos Santos e defendida em 01/02/2022 no Mestrado Profissional em Administração Pública da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri - UFVJM, intitulada CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS, SÚMULA VINCULANTE 53 e EFICIÊNCIA ADMINISTRATIVA: análise estatística das restrições à capacidade arrecadatória da Justiça do Trabalho. Demonstrações estatísticas elaboradas sob a orientação do professor Dr. Agnaldo Keiti Higuichi do Departamento de Administração da FACSAC/UFVJM.

REFERÊNCIAS

- BARBETTA, Pedro Alberto. *Estatística Aplicada às Ciências Sociais*. 6ª ed. Florianópolis: UFSC, 2006.
- BATISTA, Flávio Roberto. *A execução das contribuições para a seguridade social na justiça do trabalho*. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 112, p. 187–198, 2018.
- BENITH, Pedro Henrique Morelato. *A constituição do crédito tributário pelo Poder Judiciário como forma de interferência atípica no processo de positivação do Direito Tributário*. Revista Direito GV, FGV/SP, p. 62, 2017.
- BRAMANTE, Ivani Contini. *Reconhecimento de vínculo empregatício e obrigações previdenciárias*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, São Paulo, 2007.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge. *A Justiça do Trabalho e a cobrança das contribuições previdenciárias e de imposto de renda – breves enfoques – desdobramentos das alterações legislativas impostas pela Lei nº 11.457*. 16/03/2007. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, São Paulo, n. 31, 2007.
- COCHRAN, Willian G. *Técnicas de Amostragem*. Rio de Janeiro: 1965.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Justiça em Números 2021: ano-base 2020*. CNJ, 2021.
- COSTA, Sérgio Francisco. *Introdução Ilustrada à Estatística*. 3ª ed. São Paulo: Harbra, 1998.
- DE FELIPPE JR., Bernardo. *Pesquisa: o que é e para que serve*. Brasília: SEBRAE, 1998.
- FREITAS, Jonatas Rodrigues de. *A execução das contribuições sociais na Justiça do Trabalho*. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 7, n. 58, 1 ago. 2002.
- GIL, Antônio Carlos. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GONÇALVES, Gilson. *Resumo prático de folha de pagamento*. Curitiba: Juruá, 2010.
- GONÇALVES, Gilson. *Resumo prático de rescisão de contrato de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2011.
- GONÇALVES, Gilson. *Resumo prático de direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2011.
- GONÇALVES, Gilson. *Resumo prático de cálculos trabalhistas: exemplos e fórmulas*. Curitiba: Juruá, 2014.
- GONÇALVES, Gilson. *Rotinas trabalhistas de A a Z*. Curitiba: Juruá, 2014.
- GONSALVES, Elisa Pereira. *Iniciação à pesquisa científica*. Campinas: Alínea, 2001.
- GROTMANN, Danielly Almeida Zelli. *Discriminação de verbas na composição trabalhista e recolhimentos previdenciários*. Megajurídico, 2016.
- IHAN, Juliana Ferreira. *As contribuições previdenciárias e sua execução na Justiça do Trabalho – alguns aspectos*. Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 90, jul 2011.
- KAMADA, Fabiana Larissa. *Legislação Trabalhista*. Valinhos: 2016.
- KERTZMAN, Ivan. *As contribuições previdenciárias na justiça do trabalho*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, vol. 78, no 4, out/dez 2012, v. 78, p. 135–165, 2012.
- KOMATSU, André Vilela. *Comparação dos poderes dos testes t de student e Man-Whitney Wilcoxon pelo método de Monte Carlo*. Revista da Estatística da Universidade Federal de Ouro Preto, v. 6, 2017.
- LIMA, Rogério Silveira de. *Recolhimentos previdenciários e fiscais sobre acordo na Justiça do Trabalho*. Jusbrasil, 2019.
- MACHADO, Paulo Correa. *Competência da Justiça do Trabalho na execução das contribuições previdenciárias*. Direito-net, 2013.
- MARCONI, Maria de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. *Metodologia do Trabalho Científico*. São Paulo: Atlas, 2017.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Execução da Contribuição Previdenciária na Justiça do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2013.
- MATTAR, Fauze Najib. Pesquisa de marketing. 7ª. ed. São Paulo: Atlas, 2013.**
- MEDEIROS, Adriano Lélis de; DOS SANTOS, Aline Fagundes; DIAS, Carlos Alberto; SANTOS, Ciro Meneses; GOMES, Luiz de Souza. *Competência da justiça do trabalho para constituir e executar contribuições previdenciárias: um estudo sob a ótica da evolução histórica e da efetividade*. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, n. 375, p. 94-116, 2020.
- MENEZES, Afonso Henrique Novaes; et al. *Metodologia científica teoria e aplicação na educação a distância*. 1ª ed. Petrolina: 2019.
- MESSA, Élisson, CORREIA, Henrique, MIZIARA, Raphael, LENZA, Breno. *CLT comparada com a Reforma Trabalhista*. Salvador: Jvspodivm, 2017.
- MONTAGNA, Mariane. *Competência da Justiça do Trabalho: Reconhecimento de vínculo empregatício para fins previdenciários*. Faculdade do Norte Novo de Apucarana – FACNOPAR, 2016.
- OLIVEIRA, Aristeu de. *Cálculos Trabalhistas*. São Paulo: Atlas, 2012.
- PANTALEÃO, Sergio Ferreira. *Acordo trabalhista na fase de execução – contribuição ao INSS deve ser sobre o valor da sentença?* Guia Trabalhista, 2016.
- PEREIRA, Adriana Soares; et al. **Metodologia da pesquisa científica**. 1ª ed. Santa Maria: UFSM-NTE, 2018.
- PRETURLAN, Mariana. *Os efeitos previdenciários do reconhecimento de vínculo empregatício pela Justiça do Trabalho*. Universidade de São Paulo, 2015.
- PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas**

cas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. 2ª ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

QUEIROZ, Eduardo Garcia de; QUEIROZ FILHO, Eduardo Garcia de. *A contribuição previdenciária nos acordos trabalhistas – a indicação da natureza das parcelas, prevista no §3º do artigo 832 da CLT, é uma modalidade de lançamento tributário.* Buscalegis/UFSC. Florianópolis, 2007.

RAMOS JUNIOR, Waldemar. *Acordo trabalhista e reflexos nas contribuições previdenciárias.* Jusbrasil, 2017.

SEVERINO, Antônio Joaquim. *Metodologia do Trabalho Científico.* 24ª ed. Cortez: 2017.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Eстера Muskat. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação.** 4ª ed. Florianópolis: UFSC, 2005. ILVA, Fernanda Vassoler Gonçalves Rosa Guedes da. *Cálculos Trabalhistas.* Valinhos: 2016.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. *Execução de contribuições*

previdenciárias no processo trabalhista. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 13, p. 140-146, out./dez. 2000.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª Região. *Manual de Cálculo.* Belo Horizonte, jun. 2016.

VERGARA, Sylvia Constant. *Métodos de pesquisa em Administração.* São Paulo: Atlas, 2005.

VIEIRA JUNIOR, Rosendo de Fátima. *Do limite legal para a discriminação da natureza indenizatória das verbas em audiência na Justiça do Trabalho.* Jus.com.br, 2008.

Cálculo da Guia de Previdência Social – GPS: Prazos de recolhimento. Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/prazos-de-recolhimento/>> acesso em 07/06/2018.

Pagamentos, parcelamentos e taxas de juros. Disponível em: <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/pagamentos-e-parcelamentos>> acesso em 08/06/2018.

JUSTIÇA DO TRABALHO E GOVERNANÇA INFORMACIONAL: DESAFIOS DA SOBERANIA DIGITAL E DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA PROTEÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS

Alex Brant Paulino¹ | José Adécio da Silva Júnior²

✉ alexbrantpaulino@gmail.com

RESUMO:

A incorporação acelerada de tecnologias digitais e sistemas algorítmicos nas relações laborais e nas instituições jurídicas desafia os fundamentos tradicionais do Direito do Trabalho, demandando uma reconfiguração das categorias jurídicas frente à centralidade da informação enquanto vetor de poder. Essa transformação digital, mediada por plataformas e inteligência artificial, revela formas de subordinação veladas, marcadas por assimetrias informacionais, opacidade algorítmica e fragilidades institucionais. A governança da informação, entendida como o conjunto de normas e mecanismos que regulam a produção, circulação e uso dos dados, emerge como tema crucial, sobretudo em sua interface com a soberania digital e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. O estudo problematiza a insuficiência dos marcos regulatórios nacionais para enfrentar a captura informacional e a opacidade algorítmica nas relações laborais e na atuação jurisdicional, analisando a efetividade de direitos constitucionais em um contexto de decisões mediadas por sistemas automatizados. Com base em abordagem qualitativa e revisão crítica da literatura sobre capitalismo de vigilância, colonialismo de dados e regulação internacional da inteligência artificial, o artigo identifica os desafios para uma justiça digital informacionalmente soberana, propondo uma reorientação garantista e democrática da Justiça do Trabalho.

Palavras-chave: tecnologias digitais; subordinação laboral; governança da informação; soberania digital; direitos fundamentais.

ABSTRACT:

The accelerated incorporation of digital technologies and algorithmic systems into labor relations and judicial institutions challenges the traditional foundations of Labor Law, requiring a reconfiguration of legal categories in light of information's centrality as a power asset. This digital transformation, mediated by platforms and artificial intelligence, reveals hidden forms of subordination characterized by informational asymmetries, algorithmic opacity, and institutional vulnerabilities. Information governance—defined as the set of normative, political, and technical mechanisms regulating data production, circulation, and use—emerges as a critical theme, particularly regarding digital sovereignty and the protection of workers' fundamental rights. The study problematizes the insufficiency of national regulatory frameworks to address informational capture and algorithmic opacity in labor relations and judicial decision-making, examining the effectiveness of constitutional rights in a context increasingly mediated by automated systems. Employing a qualitative approach and critical literature review on surveillance capitalism, data colonialism, and international AI regulation, the article identifies the challenges for building an informationally sovereign and socially committed digital justice, proposing a democratic and rights-based reorientation of Labor Justice.

Keywords: Digital technologies; labor subordination; information governance; digital sovereignty; fundamental rights.

¹ Doutorando em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Mestre em Desenvolvimento Social pelo Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social_PPGDS Unimontes-MG. Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Montes Claros-Unimontes. Professor na Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes). E-mail: alexbrantpaulino@gmail.com.

² Doutorando em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Mestre em Gestão do trabalho para a qualidade do ambiente construído na Universidade de Santa Ursula - RJ. Graduado em Direito pela Faculdade Santo Agostinho. Professor na Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes). E-mail: jose.adelcio@unimontes.br.

SUMÁRIO - 1. Introdução. 2. Governança da informação e soberania digital - 3. Plataformas digitais e novas formas de subordinação - 4. Colonialismo de dados e assimetrias globais - 5. O modelo internacional de governança judicial da IA - 6. Considerações finais.

1. INTRODUÇÃO

A incorporação acelerada de tecnologias digitais e sistemas algorítmicos às dinâmicas laborais e institucionais desafia os marcos tradicionais do Direito do Trabalho, exigindo uma reconfiguração das categorias jurídicas diante da centralidade da informação como ativo de poder. A transformação digital do mundo do trabalho, impulsionada por plataformas e mediada por inteligência artificial, tem gerado formas de subordinação invisíveis, marcadas por assimetrias informacionais, opacidade algorítmica e vulnerabilidade institucional. Nesse contexto, emerge como questão crítica a governança da informação — compreendida como o conjunto de mecanismos normativos, políticos e técnicos que regulam o ciclo de produção, circulação e uso dos dados — em interseção com a noção de soberania digital, especialmente no que tange à proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e à atuação do próprio Poder Judiciário.

A problemática que orienta este estudo reside na insuficiência dos atuais marcos regulatórios nacionais para lidar com os impactos da captura informacional e do uso de algoritmos opacos na configuração das relações de trabalho e na função jurisdicional da Justiça do Trabalho. Em especial, investiga-se em que medida a ausência de uma governança informacional democrática compromete a efetividade de garantias constitucionais, como a dignidade da pessoa humana, a função social da empresa e o acesso à justiça, em um cenário no qual as decisões judiciais e laborais passam a ser mediadas, em parte, por sistemas automatizados.

Para enfrentar essa problemática, o artigo dialoga criticamente com a literatura contemporânea sobre capitalismo de vigilância (Zuboff, 2019), colonialismo de dados (Polido, 2023a), divisão informacional do trabalho (Brochado, 2023) e regulação internacional da inteligência artificial (UNESCO, 2024), articulando essas contribuições à realidade brasileira. A pesquisa adota abordagem qualitativa e bibliográfica, com análise crítica de documentos normativos, dados empíricos do IBGE e decisões judiciais nacionais e

internacionais, como as emitidas pela Corte Constitucional da Colômbia e pelo *Conseil d'État français*. O objetivo é identificar os principais desafios normativos e institucionais para a construção de uma justiça digital informacionalmente soberana e socialmente comprometida.

A proposta, portanto, consiste em evidenciar que a transformação digital do trabalho e da justiça não pode ser compreendida apenas como um fenômeno tecnológico, mas como um campo de disputa política e jurídica em torno do controle dos dados, da transparência algorítmica e da efetividade dos direitos fundamentais. Trata-se de uma reflexão que reposiciona a Justiça do Trabalho como agente ativo na formulação de novos parâmetros de regulação digital, a partir de uma perspectiva garantista, democrática e constitucionalmente orientada.

2. GOVERNANÇA DA INFORMAÇÃO E SOBERANIA DIGITAL

A acelerada expansão das tecnologias digitais e das arquiteturas algorítmicas vem impactando profundamente a dinâmica do trabalho e da justiça no contexto global. Na raiz dessas transformações está a informação, que se converteu não apenas em ativo econômico, mas em elemento estruturante das relações de poder. A governança da informação — entendida como a disputa por controle, gestão e normatização dos fluxos de dados — constitui hoje um dos eixos centrais do debate sobre direitos fundamentais na sociedade digital (Polido, 2023a).

A soberania digital é um conceito que emerge nesse cenário como resposta à crescente dependência de infraestruturas e serviços geridos por grandes conglomerados tecnológicos, as *big techs*. Trata-se da capacidade de indivíduos, instituições e Estados de exercerem controle sobre seus dados, decisões e sistemas tecnológicos. A captura informacional por parte de corporações transnacionais e o fluxo massivo de dados trabalhistas, muitas vezes sem regulação ou consentimento adequado, constituem uma ameaça concreta à autonomia coletiva e individual dos trabalhadores (Polido, 2023).

Nota-se, ainda, que a centralização do poder informacional nas mãos de plataformas transnacionais — frequentemente submetidas a interesses geopolíticos e econômicos estranhos ao espaço constitucional brasileiro — pode acarretar riscos significativos à autonomia cidadã e à própria função pública da Justiça.

3. PLATAFORMAS DIGITAIS E NOVAS FORMAS DE SUBORDINAÇÃO

A expansão das plataformas digitais como meio de intermediação laboral tem configurado novos modos de organização do trabalho e, concomitantemente, novas formas de subordinação. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) referente ao quarto trimestre de 2022, aproximadamente 1,49 milhão de brasileiros estavam vinculados ao trabalho por meio de aplicativos digitais, o que representa cerca de 1,7% da população ocupada no setor privado (IBGE, 2023). Entre esses trabalhadores, destaca-se a predominância da ausência de autonomia na definição do valor das tarefas e dos clientes a serem atendidos: 97,3% dos motoristas e 84,3% dos entregadores relataram que as plataformas determinavam essas condições sem qualquer espaço para negociação. Essa configuração evidencia um modelo de subordinação mediado por tecnologias digitais que substituem a tradicional relação hierárquica do emprego formal por uma gestão algorítmica impositiva.

Essa dinâmica encontra respaldo crítico na teoria do “colonialismo de dados” elaborada por Polido (2023a), que denuncia a reprodução de padrões de exploração e dominação nos fluxos assimétricos de dados entre países centrais e periféricos. A dependência tecnológica e os modelos estrangeiros adotados pelas plataformas aprofundam vulnerabilidades institucionais e ampliam a exclusão digital de populações já marginalizadas. No campo das relações laborais, essa assimetria manifesta-se na forma como algoritmos organizam, de maneira opaca, o tempo, a produtividade e a remuneração, eliminando espaços de controle externo e diluindo a capacidade de resistência e negociação dos trabalhadores. Tal processo reforça estruturas de poder desiguais que atravessam não apenas as relações econômicas, mas também a reprodução das desigualdades sociais e institucionais.

A discussão jurídica em torno da natureza dessa relação de trabalho ainda está em curso no Brasil, tendo como marco o julgamento do Recurso Extraordinário n. 1.354.760/SP (Tema 1.232 da Repercussão Geral) pelo Supremo Tribunal Federal (STF). O caso se mostra emblemático para a definição do vínculo empregatício nas plataformas digitais e para a regulação das novas formas de subordinação presentes nesse contexto. Ainda que o entendimento jurídico não esteja pacificado, a realidade fática aponta para uma relação marcada por mecanismos de poder e dependência informacional que afetam diretamente

a garantia de direitos fundamentais, como a remuneração justa, a segurança no trabalho e a dignidade humana dos trabalhadores.

Por fim, é imprescindível reconhecer que a subordinação nas plataformas digitais transcende a mera ausência de vínculo formal e se manifesta em um contexto sociotécnico complexo, onde a lógica da automação e do controle algorítmico reconfigura o trabalho e impõe novos desafios para a proteção dos direitos laborais. A crítica à opacidade dos sistemas de gestão e à precarização das condições de trabalho demanda não só um olhar jurídico atento, mas também um debate interdisciplinar que contemple as dimensões políticas, sociais e tecnológicas dessa nova configuração do trabalho, visando a construção de políticas públicas e normativas que efetivamente assegurem a justiça social e a autonomia dos sujeitos laborais.

4. COLONIALISMO DE DADOS E ASSIMETRIAS GLOBAIS

Nesse sentido, podemos pensar nessa lógica como uma linha de montagem invisível: trabalhadores, embora conectados digitalmente, não participam da definição das regras que organizam seu labor. Seus dados alimentam sistemas algorítmicos opacos, programados em centros distantes, muitas vezes fora da jurisdição nacional, onde são definidos os critérios de produtividade, remuneração e permanência na plataforma. Nessa estrutura, decisões fundamentais sobre o cotidiano laboral são tomadas sem diálogo, sem acesso à informação e sem possibilidade de contestação — uma assimetria que compromete a ideia de justiça social.

O debate em torno da soberania digital está intrinsecamente relacionado à crítica da instrumentalização da inteligência artificial. Como explica Polido (2023b, p. 112), “a regulação da IA não pode se limitar a diretrizes ético-técnicas ou autorregulatórias das corporações. Trata-se de uma agenda pública global que exige reequilíbrio normativo, democratização do acesso e reconstrução de garantias jurídicas em escala local e internacional”.

A omissão do Estado nesse processo reforça desigualdades estruturais e fragiliza a proteção de direitos fundamentais, especialmente no mundo do trabalho — circunstância que impõe aos Tribunais a responsabilidade de atuarem de forma proativa na formulação de parâmetros normativos sobre o uso de dados e algoritmos, tanto por plataformas quanto no seu próprio ambiente institucional.

Essa atuação judicial deve incidir em duas frentes interdependentes: (i) na regulação dos algoritmos utilizados por empregadores e plataformas digitais, e (ii) na garantia de que o Poder Judiciário empregue tecnologias de IA sob governança ética, com transparência, responsabilização e respeito ao devido processo.

É fundamental reconhecer que as soluções baseadas em inteligência artificial carregam uma dimensão política e normativa frequentemente encoberta por uma aparência de neutralidade técnica. Os algoritmos utilizados no âmbito da Justiça do Trabalho não operam de forma isenta: eles incorporam valores e critérios previamente definidos sobre eficiência, relevância processual e padrões de litigância, moldando a forma como as demandas são triadas e julgadas. Longe de promoverem maior acesso à justiça, essas ferramentas podem, na prática, aprofundar desigualdades, excluindo justamente os trabalhadores em situações mais precárias, cujos pleitos destoam das estatísticas predominantes ou da jurisprudência consolidada. Ainda que não se possa negar o avanço e a presença inevitável da tecnologia, isso não significa que sua aplicação deva ser acrítica ou alheia aos impactos sociais que provoca.

É fundamental, portanto, que o uso de tecnologias digitais pelo Poder Judiciário seja submetido a um robusto processo de regulação pública, com garantias de auditabilidade, participação cidadã e controle externo. A Justiça do Trabalho, por sua centralidade na proteção dos direitos sociais, deve liderar esse debate, adotando parâmetros de governança que não apenas mitiguem os riscos da inteligência artificial, mas que também reafirmem seu compromisso histórico com a dignidade do trabalho e com o princípio da justiça social. Sem essa inflexão crítica, a modernização tecnológica corre o risco de se converter em um instrumento de enfraquecimento institucional e de erosão dos direitos fundamentais.

Exemplos internacionais já apontam diretrizes concretas nesse sentido. Na França, o *Conseil d'État* interpretou a *Loi pour une République numérique* (Lei n. 2016-1321) para afirmar que decisões administrativas baseadas em algoritmos devem mencionar expressamente o uso da IA, tornar públicos seus parâmetros essenciais e assegurar acesso à explicação por parte dos cidadãos afetados — vedando decisões fundamentadas exclusivamente em sistemas opacos, conhecidos como “caixas-pretas algorítmicas” (*Conseil D'État*, 2020).

Na Colômbia, a Corte Constitucional, ao julgar o Recurso de Tutela T-323/2024, analisou o uso do *Cha-*

tGPT por um juiz e considerou que, embora não tenha havido substituição do raciocínio humano nem violação ao devido processo, é necessário instituir diretrizes obrigatórias sobre transparência, verificabilidade, privacidade e limitação do uso de IA no âmbito judicial. A Corte determinou que o Conselho Superior da Judicatura elabore um conjunto de normas orientadoras, com base nos princípios da UNESCO para o uso ético da inteligência artificial (Corte Constitucional da Colômbia, 2024; UNESCO, 2024).

Essa postura internacional evidencia um caminho dual de governança judicial da IA que pode ser adaptado ao contexto brasileiro da Justiça do Trabalho: de um lado, instituir mecanismos de transparência algorítmica nas plataformas laborais; de outro, construir um arcabouço normativo que assegure o uso ético, auditável e constitucionalmente comprometido da IA no próprio sistema de justiça.

5. O MODELO INTERNACIONAL DE GOVERNANÇA JUDICIAL DA IA

A chamada “divisão informacional do trabalho”, denunciada por autores como Brochado (2023), Zuboff (2019) e Polido (2023a), evidencia como a tecnologia, longe de ser neutra, reproduz estruturas históricas de exclusão. Trabalhadores com baixa escolaridade, acesso precário à internet ou pertencentes a grupos minorizados são frequentemente os mais afetados por sistemas automatizados de avaliação, ranqueamento ou desligamento. Essa lógica amplia a subordinação para além do espaço físico do trabalho, colonizando o cotidiano do trabalhador por meio de dispositivos móveis, biometria, vigilância preditiva e coleta de dados comportamentais.

Diante desse cenário, a governança informacional deve ser pensada não apenas como uma política pública de inovação, mas como uma dimensão da justiça social e da soberania constitucional. Como defendem Polido e Vieira (2023), é papel do Estado estabelecer mecanismos de proteção, controle democrático e transparência sobre as infraestruturas digitais, garantindo que a transformação tecnológica ocorra sob os marcos da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da participação. Sem isso, a promessa de modernização se converte em uma ameaça à própria legitimidade das instituições.

Zuboff (2019), ao desenvolver a teoria do capitalismo de vigilância, alerta para o modo como a extração de dados se tornou um novo regime econômico, cujas consequências escapam às estruturas tradicionais de regulação do trabalho: “O capital de

vigilância prospera com a coleta unilateral de dados e com a modelagem de comportamentos para fins comerciais, à margem de qualquer transparência democrática” (Zuboff, 2019, p. 22). Essa lógica impacta diretamente o mundo laboral ao permitir práticas automatizadas de avaliação, exclusão e vigilância dos trabalhadores — muitas vezes sem transparência ou controle judicial efetivo.

No contexto do trabalho digital, essa assimetria informacional adquire contornos dramáticos. Plataformas de trabalho sob demanda concentram dados comportamentais e algoritmos que determinam acesso a tarefas, pontuação e até desligamento automático de trabalhadores, com mínima ou nenhuma possibilidade de contestação. Como explica Brochado (2023, p. 150), “o poder informacional se converte em mecanismo de controle invisível, mas profundamente normativo, com impacto direto sobre os corpos que trabalham.” O poder informacional, portanto, deixa de ser uma externalidade técnica para se constituir como novo eixo de subordinação.

A regulação desse ambiente exige repensar os parâmetros tradicionais do Direito do Trabalho. A governança da informação precisa ser compreendida como um campo que envolve decisões políticas, econômicas e jurídicas sobre quem detém o poder de decidir sobre os dados — inclusive aqueles gerados na relação de trabalho. Sem um marco normativo claro e políticas públicas de soberania informacional, o risco é de aprofundamento das desigualdades sociais sob a aparência de inovação e neutralidade técnica (European Commission, 2021).

Desse modo, colocar a soberania digital no centro da discussão trabalhista é essencial para garantir que a transformação digital do mundo do trabalho não ocorra à revelia dos princípios constitucionais, especialmente a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV), e a função social da empresa (art. 170, III), conforme a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Trata-se de uma dimensão nova da autonomia, que agora também depende do controle sobre os dados e da transparência algorítmica.

Essa proteção encontra respaldo, ainda, em convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, como a Convenção n. 87 da OIT (liberdade sindical), a Convenção n. 98 (direito à negociação coletiva), bem como no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e na Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), que garantem o direito ao traba-

lho digno, à não discriminação e à proteção contra formas modernas de dominação. A regulação das tecnologias e a governança da informação, portanto, devem ser compreendidas como expressões contemporâneas da luta por justiça social e efetividade dos direitos fundamentais.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A transformação digital do mundo do trabalho e da justiça, impulsionada por sistemas algorítmicos e pela plataformação da economia, não pode ser compreendida de forma despolitizada ou restrita ao campo da inovação tecnológica. Trata-se de um fenômeno profundamente enraizado em disputas por poder, controle informacional e redefinição dos próprios fundamentos do Direito do Trabalho. A análise realizada demonstrou que a ausência de uma governança informacional democrática — aliada à captura de dados por agentes privados globais — compromete garantias constitucionais fundamentais, ao ampliar formas de subordinação invisíveis e limitar a autonomia de trabalhadores e instituições públicas.

Nesse cenário, a Justiça do Trabalho brasileira se depara com o desafio histórico de reposicionar-se como agente ativo na construção de uma regulação digital comprometida com os princípios da dignidade da pessoa humana, da transparência algorítmica e da soberania informacional. A experiência internacional demonstra que a adoção de mecanismos de governança ética da inteligência artificial, com responsabilização e controle público, é não apenas viável, mas urgente. O fortalecimento de diretrizes normativas claras, articuladas à proteção dos direitos fundamentais, é condição indispensável para que o processo de digitalização institucional não aprofunde desigualdades estruturais já presentes nas relações laborais.

Assim, o reconhecimento da informação como eixo estruturante das novas formas de subordinação demanda uma abordagem crítica e multidisciplinar, capaz de integrar saberes jurídicos, tecnológicos e sociopolíticos. A construção de um modelo de justiça digital verdadeiramente soberano não poderá prescindir da atuação propositiva do Judiciário, do Legislativo e da sociedade civil na formulação de políticas públicas que assegurem controle democrático sobre os fluxos informacionais. Somente a partir desse reposicionamento será possível garantir que a inovação tecnológica opere como instrumento de emancipação social e não como vetor de reprodução da precariedade e da exclusão.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BROCHADO, Mariah. **Filosofia algorítmica: fundamentos para um Direito em transformação**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2023.

CONSEIL D'ÉTAT (França). **Le juge administratif et l'intelligence artificielle**. Discurso de intervenção, 2020. Disponível em: <https://www.conseil-etat.fr>. Acesso em: 05 jul. 2025.

CORTE CONSTITUCIONAL DA COLÔMBIA. **Sentencia T-323/2024**. Bogotá: Corte Constitucional, 2024. Disponível em: <https://ids.org.br>. Acesso em: 10 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 87 sobre liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização, 1948**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087. Acesso em: jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), 1969**. Disponível em: https://www.oas.org/dil/port/1969_convenção_americana_direitos_humanos.htm. Acesso em: jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Adotado em 16 dez. 1966, entrou em vigor em 3 jan. 1976**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>. Acesso em: jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica). Adotada em 22 nov. 1969, entrou em vigor em 18 jul. 1978**. Disponível em: https://www.oas.org/dil/port/1969_convenção_americana_direitos_humanos.htm. Acesso em: jul. 2025.

POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot. Estado, soberania digital e tecnologias emergentes: interações entre direito internacional, segurança cibernética e inteligência artificial. **Revista de Ciências do Estado**, Belo Horizonte, v. 9, n. 1, p. 1–30, 2024. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revce/article/view/e53066>. Acesso em: 17 jul. 2025.

POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot. A inteligência artificial entre estratégias nacionais e governança global: entre a instrumentalização digital e o reconhecimento de direitos fundamentais. In: POLIDO, Fabrício; ANJOS, Lucas Costa dos; GONÇALVES, Luzia Araújo (org.). **Governança global da inteligência artificial e direitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2023a. p. 109–148.

POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot. **Cidadania digital, inteligência artificial e direitos fundamentais: desafios da regulação e da governança em sociedades democráticas**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2023b.

UNESCO. **Artificial intelligence and the rule of law: guidance for judicial systems**. Paris: UNESCO, 2024. Disponível em: <https://www.unesco.org>. Acesso em: 22 jul. 2025.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2019.

O PAPEL DA EMPRESA PARA ASSEGURAR OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS REFUGIADOS POR MEIO DO TRABALHO DECENTE: SUPERANDO BARREIRAS ATRAVÉS DO COMPLIANCE

Ana Elisa Prado Rocha

Acadêmica de Direito pela Universidade Federal de Sergipe.

✉ anaelisapradorocha@gmail.com

RESUMO

A valorização do emprego é um mecanismo essencial para a realização e a efetivação dos demais direitos básicos, respaldados pelo sistema jurídico brasileiro, assegurando, assim, as garantias individuais. Portanto, analisa-se, neste estudo, a integração de refugiados no contexto laboral, em especial no setor corporativo, com o intuito de reconhecer os obstáculos para a admissão desses indivíduos. Destaca-se o importante papel desempenhado pela iniciativa privada, por meio de sua função social, do “compliance”, da governança e da priorização da sustentabilidade, na integração de refugiados ao meio ambiente de trabalho. Utilizando o método dedutivo, estabelece-se uma interlocução entre as referências bibliográficas, apoiando-se em documentos como os relatórios da Organização Internacional para as Migrações (OIM) de 2017, da Comissão Europeia e das Nações Unidas de 2018, além do estudo do ACNUR de 2013, entre outras publicações. Conclui-se que é necessário sensibilizar os contratantes acerca da condição dos refugiados no Brasil e auxiliá-los com capacitação para o recrutamento dessa força de trabalho, especialmente no que diz respeito à identificação de habilidades e aos métodos alternativos de comprovação da trajetória profissional.

Palavras-chave: refugiados; direitos da personalidade; meio ambiente do trabalho; inclusão.

ABSTRACT

Valuing employment is an essential mechanism for the realization and implementation of other basic rights, backed by the Brazilian legal system, thus ensuring individual guarantees. Therefore, this study analyzes the integration of refugees into the workplace, especially in the corporate sector, with the aim of recognizing the obstacles to hiring these individuals. It highlights the important role played by private enterprise, through its social function, compliance, governance and prioritization of sustainability, in the integration of refugees into the working environment. Using the deductive method, a dialogue is established between bibliographic references, based on documents such as the 2017 reports of the International Organization for Migration (IOM), the 2018 reports of the European Commission and the United Nations, as well as the 2013 UNHCR study, among other publications. The conclusion is that it is necessary to make contractors aware of the condition of refugees in Brazil and to help them with training for recruiting this workforce, especially with regard to identifying skills and alternative methods of proving professional trajectory.

Keywords: refugees; personality rights; work environment; inclusion.

SUMÁRIO - 1. Introdução - 2. O trabalho como fator de promoção dos direitos da personalidade dos refugiados: função social das empresas e governança - 3. O papel das empresas para superar os entraves na contratação de refugiados no Brasil: desafios e propostas - 4. Considerações finais - Referências bibliográficas

1. INTRODUÇÃO

Conforme estabelecido pela Convenção de Genebra, de 1951, e pela legislação brasileira (Lei nº 9.474/97), refugiados são pessoas que se encontram fora de seu país de origem devido a temores justificados de perseguição por motivos de raça, religião, nacionalidade, pertencimento a um grupo social ou opiniões políticas. Também são considerados refugiados aqueles que foram forçados a abandonar suas nações em razão de guerras, violência generalizada ou graves violações de direitos humanos.

Em meados do século passado, ocorreram avanços significativos na criação de normas de proteção a refugiados, com a adoção da Convenção Internacional sobre o Estatuto dos Refugiados, em 1951, e do Protocolo de 1967, ambos ratificados pelo Brasil. O país também integra o Comitê Executivo do ACNUR desde 1958 e é membro da Organização das Nações Unidas (ONU), participando ativamente da coordenação de ações internacionais para a proteção dessa população e na busca de soluções permanentes para suas dificuldades. A política nacional de acolhimento a refugiados teve um marco importante com a criação do Estatuto do Refugiado (Lei nº 9.474/1997), que regulamentou os procedimentos para o reconhecimento e a integração desses indivíduos.

A garantia de oportunidades de emprego constitui um mecanismo fundamental para a realização de outros direitos básicos, amparados pelo sistema jurídico do país, assegurando assim a dignidade da pessoa humana. Nesse contexto, este estudo analisa a inclusão desse grupo no mercado de trabalho, em especial no setor empresarial, com o objetivo de identificar os obstáculos enfrentados tanto por empregadores quanto por refugiados no preenchimento de vagas.

Ressalta-se o papel relevante da iniciativa privada, por meio de sua responsabilidade social, compliance, governança e do compromisso com a sustentabilidade, no processo de integração desses indivíduos ao ambiente laboral. É importante destacar que essa integração vai além da contratação, envolvendo tam-

bém o acolhimento dentro e fora das empresas, tanto em relação aos funcionários quanto aos clientes. Além disso, são examinadas as principais barreiras e possíveis soluções para a inserção profissional de refugiados no Brasil, citando exemplos bem-sucedidos que poderiam ser replicados.

Assim, pretende-se, por meio deste artigo, responder às seguintes questões, que funcionam como fios condutores e delimitadores da pesquisa: Quais elementos são necessários para assegurar uma vida digna aos refugiados? Por que as empresas deveriam contratar refugiados? Quais são as principais dificuldades enfrentadas no processo de contratação? Quais obstáculos os refugiados encontram para acessar oportunidades de trabalho? Como empregadores e refugiados podem superar juntos esses desafios?

Para responder a esses questionamentos, utiliza-se o método dedutivo, estabelecendo um diálogo entre fontes bibliográficas e documentais, incluindo a legislação brasileira, livros, artigos acadêmicos e relatórios de organizações internacionais. Como base principal, são empregados os documentos da Organização Internacional para as Migrações (OIM) de 2017, da Comissão Europeia e das Nações Unidas de 2018, além do estudo do ACNUR de 2013, entre outras referências.

2. O trabalho como fator de promoção dos direitos da personalidade dos refugiados: função social das empresas e governança

Em 2010, a Comissão Europeia publicou o relatório “Europa 2020 – Estratégia para um Crescimento Inteligente, Sustentável e Inclusivo”, que traçou diretrizes para a União Europeia entre 2010 e 2020. O documento destacou que o envelhecimento populacional, o desemprego crescente e as transformações no mercado de trabalho, impulsionadas por avanços tecnológicos, exigiam ações urgentes contra a pobreza e pela geração de empregos. Entre as medidas propostas, estavam a implementação de programas sociais para comunidades carentes, com acesso a educação inovadora, capacitação profissional e oportunidades de trabalho, além do combate à discriminação contra grupos vulneráveis, como pessoas com deficiência e migrantes.

Silva e Lima ressaltam que a Lei de Migração representa “um primeiro passo para uma sociedade mais igualitária e justa, na qual não tratamos pessoas como nacionais e estrangeiros, imigrantes e não imigrantes, mas em primeiro lugar, como seres humanos

que vulneráveis estão, necessitam de acolhimento” (SILVA; LIMA, 217, p. 384-403).

Resta claro que não se pode falar em cumprimento da função social empresarial quando há negligência quanto às violações dos direitos fundamentais de migrantes e refugiados, bem como à criação de mecanismos para sua inclusão em condições dignas de trabalho.

A jornada dos refugiados, que fugiram de uma situação de risco à vida, continua no Brasil, pois eles, também, encontram condições adversas nesse país. Assim, quando um país falha em garantir condições mínimas de dignidade aos refugiados, violam-se não apenas direitos individuais, mas também coletivos.

A atuação das empresas em prol da inclusão de refugiados ao meio ambiente de trabalho decente, fornecendo condições de trabalho dignas, é, portanto, fator de promoção dos direitos da personalidade e importante vetor para uma vida digna.

O relatório das Nações Unidas destaca que muitos impactos positivos podem ser observados quando a empresa atua em respeito e cumpre os direitos humanos, entre eles um melhor relacionamento com os sindicatos, a imprensa, a comunidade e o governo. Além disso, o relatório aponta que tais empresas costumam ter investidores mais confiantes e, assim, há um impacto positivo sobre o valor de suas ações. Por último, destaca-se, ainda, que há uma melhora no bem-estar de seus funcionários.

A fim de evitar a responsabilização da empresa e com o objetivo de adotar práticas mais éticas, muitas empresas adotam o que se conhece como práticas de *Compliance*, que podem ser entendidas como um conjunto de regras e de procedimentos padronizados que direcionam a atuação da empresa, para coibir e enfrentar práticas ilícitas no ambiente empresarial, no trato com os seus colaboradores e consumidores, ou com qualquer outra pessoa envolvida, direta ou indiretamente, à sua atividade empresarial.

Conforme o relatório das Nações Unidas, para que uma ingerência no modelo empresarial seja bem-sucedida, no sentido de tornar a moralidade orgânica juntamente à empresa, é necessário traçar uma estratégia baseada em quatro pilares sucessivos e contínuos: planejar, fazer, verificar a eficácia e revisar ações.

Primeiramente, é fulcral identificar as falhas e as possíveis áreas de violações dos direitos humanos. Assim, identificam-se os casos de corrupção, de risco à segurança, de discriminação, de privacidade, de direitos trabalhistas internacionais etc. Posteriormente, definem-se quais são as ações, os papéis a serem

desempenhados e os seus responsáveis, bem como um treinamento adequado. A seguir, deve-se aferir a eficácia das medidas e, por último, promover uma revisão do processo, incorporando mudanças ao ciclo.

O Decreto 9.571/2018 estabeleceu as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos e está pautado no compromisso do Estado e das empresas com a proteção dos direitos humanos, bem como no monitoramento e na reparação de eventuais violações a tais direitos. Em seu art. 8º, estabelece que “[...] caberá às empresas combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias, com ênfase em: [...] VIII – buscar a erradicação de todas as formas de desigualdade e discriminação”.

Com a promulgação da referida lei, criou-se um instrumento que obriga as empresas a adotarem práticas que respeitem os direitos humanos de forma institucionalizada, com especificidade e detalhamento de medidas a serem cumpridas. Nota-se, portanto, que o *compliance* e a governança passam a ser uma necessidade, especialmente em questões sobre direitos humanos.

Para que a empresa promova o acolhimento de refugiados, em seu quadro de funcionários, assegurando seus direitos da personalidade e cumprindo sua função social, devem-se superar alguns entraves para a contratação de refugiados no país, conforme se verá adiante.

3. O papel das empresas para superar os entraves na contratação de refugiados no Brasil: desafios e propostas

A atividade laboral representa, para muitos refugiados, um importante meio de integração na sociedade que os recebe. Contudo, os benefícios dessa inclusão transcendem os indivíduos diretamente envolvidos. A força de trabalho dos refugiados pode trazer vantagens econômicas tanto para os países receptores quanto para as organizações que os empregam, cumprindo assim sua responsabilidade social.

Os impactos econômicos decorrentes da absorção de refugiados no mercado de trabalho são amplos e atingem diversos setores da sociedade. No âmbito nacional, observa-se um crescimento na renda populacional. Estudantes refugiados enriquecem o capital intelectual do país e promovem a troca de saberes. Aqueles que se tornam empreendedores ou investidores geram novas oportunidades de emprego. Como consumidores, estimulam a demanda por

produtos e serviços, influenciando indicadores como inflação e produção nacional. E como contribuintes, auxiliam no financiamento dos cofres públicos.

Entretanto, esse potencial frequentemente é subutilizado devido à ausência de políticas de empregabilidade adequadas, resultando no desperdício das competências desses profissionais. Conforme apontado por relatório da OIM, quando as habilidades dos migrantes (incluindo refugiados) não são aproveitadas, ocorre uma “fuga de cérebros” que representa perda significativa de capital humano para a sociedade.

Estudos da Comissão Europeia, Nações Unidas e ACNUR identificaram diversos desafios na contratação de refugiados. Um dos principais entraves é o desconhecimento dos empregadores sobre a situação jurídica desses indivíduos no Brasil. Ao chegarem ao país, os refugiados recebem um “protocolo provisório” que, embora permita a obtenção de documentos básicos como CPF e carteira de trabalho, pode transmitir a falsa impressão de que seu visto de permanência pode ser negado a qualquer momento - apesar do compromisso internacional assumido pelo Brasil de protegê-los.

Essa aparente provisoriedade desencoraja diversos empregadores, especialmente considerando que muitos refugiados necessitam de capacitação profissional, o que demanda tempo e investimento por parte das empresas. Além disso, a situação dos refugiados está sujeita a variações políticas conforme mudanças governamentais, aumentando a percepção de risco por parte dos contratantes.

Contudo, pesquisas do ACNUR revelam que a maioria dos refugiados deseja obter a nacionalidade brasileira após quatro anos de residência regularizada. Considerando esse desejo de permanência, os princípios de proteção aos direitos humanos e os diversos acordos internacionais assinados pelo Brasil, há grande probabilidade de que a maioria desses indivíduos tenha seus vistos aprovados e permaneçam no país.

O primeiro passo para superar esses desafios é a conscientização do setor empresarial. Quando os empregadores compreendem a vulnerabilidade dos refugiados e seu potencial, tornam-se mais propensos a atuar como agentes de sua integração social. O ACNUR recomenda ações de sensibilização e orientação às empresas como estratégia fundamental para o sucesso das políticas de inserção laboral de refugiados. Nesse contexto, a capacitação dos profissionais de recursos humanos é crucial, pois muitas oportunidades deixam de ser aproveitadas simplesmente

por desconhecimento sobre a possibilidade legal de contratação desses profissionais. Conforme pesquisa coordenada pelo professor doutor Leandro de Carvalho, da Universidade de Brasília, especialista em Desenvolvimento e Cooperação Internacional “[...] mais de 90% dos recrutadores não sabem a diferença entre contratar um refugiado e um brasileiro”.

Dessa forma, a colaboração entre o setor privado e organizações da sociedade civil torna-se essencial tanto para a geração de oportunidades profissionais quanto para a realização de programas de qualificação que favoreçam a inserção laboral dessa população. Os processos seletivos tradicionais, realizados através de agências de emprego com vagas abertas ao público em geral, frequentemente colocam os refugiados em situação de desvantagem competitiva em relação aos candidatos brasileiros.

Pesquisa realizada pelo ACNUR confirma essa perspectiva, destacando que as alianças com empresas podem tanto facilitar o acesso ao emprego quanto promover a conscientização corporativa sobre a realidade dos refugiados no país, abordando tanto aspectos discriminatórios quanto questões legais envolvidas em sua contratação. Nesse contexto, documento da OIM sugere como alternativa viável a articulação do governo federal com empresas para estabelecer acordos de cooperação com o Sistema Nacional de Emprego e entidades da sociedade civil.

O mesmo relatório da OIM aponta como medida eficaz a criação de benefícios fiscais e auxílios financeiros diretos, desde que acompanhados de mecanismos de fiscalização que garantam o comprometimento das organizações com as normas estabelecidas. Como exemplo, cita o programa *Step-in*, desenvolvido na Suécia, onde posições no setor público e privado recebem subsídios, sendo que a participação de refugiados como estagiários está condicionada à sua matrícula em cursos de idiomas oferecidos pelos municípios em período parcial. O documento ressalta que, no caso brasileiro, as contratações provavelmente precisam ser realizadas como empregos formais, e não como estágios, devido às exigências da legislação trabalhista local, que vincula a modalidade de estágio à condição de estudante regular.

Uma possível solução para essa limitação legal seria incluir os refugiados no programa de aprendizagem profissional, eliminando a restrição etária máxima de 24 anos prevista no artigo 428 da CLT, seguindo o mesmo critério aplicado a pessoas com deficiência. Dessa maneira, durante o período de

capacitação linguística, os refugiados poderiam ser contratados na condição de aprendizes.

Diversas ações da iniciativa privada são realizadas em todo o país, conforme pesquisa disponível no site Empresas com Refugiados (2021). As Lojas Renner, desde 2016, o Instituto Lojas Renner, braço social da Lojas Renner, desenvolve um projeto de capacitação para refugiadas, a fim de contribuir para a inserção social, o empoderamento das mulheres e a sua colocação no mercado de trabalho. Mais de 300 pessoas em situação de refúgio já receberam a formação e 75 foram contratadas para atuar em lojas da Renner, Camicado e Youcom, que integram o grupo empresarial.

A Electrolux tem uma de suas sedes na capital amazonense e criou, no começo de 2019, um programa de capacitação e de contratação de refugiados. Já a equipe do Shopping Mueller em Curitiba efetivou, em novembro de 2018, a contratação de quatro venezuelanos: três para vagas de ajudante de serviços gerais e outra para atendimento. Três funcionárias são mulheres formadas em Psicologia, Pedagogia e Marketing, e um é homem com Ensino Médio Completo.

Em 2017, a multinacional Mapfre e a organização não governamental Mulheres do Brasil realizaram a capacitação de 30 refugiados e a inserção de 24 pessoas em vagas de trabalho; Por sua vez, o Grupo Carrefour Brasil contrata refugiados desde 2015, com a parceria do Empoderando Refugiadas, projeto da Rede Brasil do Pacto Global, Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) e ONU Mulheres.

Um desafio adicional relatado por empregadores refere-se à dificuldade de avaliar a formação acadêmica, experiência profissional e competências técnicas dos refugiados recém-chegados. Essa barreira decorre tanto de possíveis limitações linguísticas quanto da ausência de documentação comprobatória ou do desconhecimento por parte dos recrutadores sobre os sistemas educacionais dos países de origem.

Algumas ferramentas internacionais têm demonstrado eficácia na superação desses obstáculos. O *EU Skills Profile Tool*, adotado por países da União Europeia, permite que refugiados realizem avaliações online de suas habilidades profissionais, registrando não apenas qualificações formais mas também competências individuais. Outro exemplo é o *My Skills*, utilizado na Alemanha, onde candidatos assistem a vídeos demonstrativos de atividades laborais específicas e devem identificar possíveis erros ou sequenciar tarefas corretamente, comprovando assim seu conhecimento prático.

Além das barreiras linguísticas, muitos refugiados desconhecem os processos seletivos adotados no mercado brasileiro. Frequentemente, enfrentam dificuldades para apresentar a documentação exigida, não apenas por eventual falta dos documentos, mas também por incerteza sobre quais são os requisitos necessários.

Uma iniciativa que visa facilitar o acesso ao emprego é o Projeto 1%, desenvolvido pela Agência de Empregos Recrutamento Fácil no Paraná. Além de realizar a compatibilização entre vagas e candidatos cadastrados, o projeto oferece serviços gratuitos de elaboração e tradução de currículos, facilitando assim a conexão entre imigrantes e oportunidades de trabalho e contribuindo para sua inserção profissional.

Outro aspecto relevante, destacado em relatório da Comissão Europeia e das Nações Unidas, é o desafio do treinamento profissional devido às limitações no domínio do idioma. O ACNUR recomenda a implementação de cursos de língua portuguesa com foco no vocabulário técnico das áreas profissionais, integrados à prática laboral.

A população refugiada é extremamente diversificada, incluindo desde mães solo que não dispõem de condições para deixar seus filhos a fim de estudar, até profissionais com diferentes níveis de proficiência linguística. Essa heterogeneidade exige abordagens personalizadas para garantir uma integração social efetiva. Conforme estudo do ACNUR, é fundamental desenvolver planos de ação individualizados para sua inserção no mercado de trabalho. Outra medida essencial é a preparação do ambiente corporativo, com a adoção de políticas internas que valorizem a diversidade e combatam a discriminação.

As organizações devem investir na capacitação de seus colaboradores, promovendo a conscientização sobre diferenças culturais e explicando os motivos para a contratação de refugiados. Paralelamente, é crucial oferecer treinamento específico aos refugiados contratados, proporcionando informações sobre a empresa e implementando programas de mentoria, onde um funcionário experiente acompanha o novo colaborador em suas atividades.

Por último, é preciso que haja troca de experiências entre as empresas para o compartilhamento de boas práticas, conforme o estudo do ACNUR. Nesse sentido, o projeto Empresas com Refugiados é uma iniciativa para criar um banco de dados de boas práticas para empresas, dividido em quatro áreas de atuação: 1) promoção da empregabilidade; 2) apoio ao empreendedorismo; 3) incentivo aos meios de co-

nhecimento e de educação; 4) realização de iniciativas de sensibilização e de engajamento.

A exigência de comprovação de escolaridade ou experiência profissional nos mesmos moldes aplicados a brasileiros coloca os refugiados em situação de desigualdade, desconsiderando suas trajetórias pessoais e violando seus direitos fundamentais. Muitos perderam seus diplomas e deixaram para trás suas vidas, trazendo consigo apenas o desejo de reconstruir sua existência com dignidade em um novo país. A falta de compreensão por parte dos empregadores sobre a realidade desses indivíduos pode levar à sua exclusão do mercado de trabalho, pois sem a devida orientação e preparo, as empresas não estarão capacitadas para identificar suas competências e validar suas qualificações por meios alternativos.

Diante desse cenário, é imprescindível sensibilizar os empregadores sobre a condição dos refugiados no Brasil e capacitá-los para processos seletivos inclusivos, com ênfase na identificação de habilidades e em métodos alternativos de comprovação de experiência. Na impossibilidade de utilizar sistemas convencionais de avaliação, os recrutadores podem considerar declarações de assistentes sociais, referências de empregadores anteriores no país de origem ou outros documentos que atestem a idoneidade do candidato. Quando não houver meios de comprovação tradicionais, características pessoais como ética e postura profissional devem ser valorizadas na seleção.

4. Considerações finais

Diante do exposto, torna-se imperativo que empresas e poder público implementem medidas inovadoras para viabilizar a inserção de refugiados em condições dignas de trabalho, assegurando assim seus direitos fundamentais. O acesso ao emprego qualificado representa um mecanismo essencial para a concretização de outros direitos constitucionais básicos, como alimentação adequada e moradia digna. Desta forma, o trabalho decente configura-se simultaneamente como instrumento de sobrevivência digna e via de realização dos direitos pessoais desses indivíduos.

No âmbito da proteção dos direitos humanos, os programas de conformidade normativa devem ser adaptados para assegurar tratamento respeitoso aos refugiados, tanto na condição de colaboradores quanto como consumidores, preservando suas iden-

tidades culturais. No ambiente laboral, tais programas ajudam a prevenir e combater situações de assédio motivadas por xenofobia contra trabalhadores refugiados.

A colaboração com o setor privado mostra-se indispensável para políticas efetivas de empregabilidade. É crucial estimular a geração de postos formais de trabalho que possibilitem a integração profissional dessa população. Entretanto, a falta de informação por parte de empregadores, gestores públicos e até dos próprios refugiados permanece como obstáculo significativo.

Para superar esta barreira, são necessárias campanhas educativas direcionadas tanto ao setor empresarial quanto aos órgãos públicos, elucidando os procedimentos para contratação. Paralelamente, é fundamental desenvolver programas de capacitação para refugiados recém-chegados, que muitas vezes desconhecem os processos seletivos locais e enfrentam dificuldades culturais e linguísticas.

Um acompanhamento sistemático do perfil dos candidatos e das vagas disponíveis pode contribuir para contratações mais duradouras, mesmo em períodos de instabilidade econômica. A criação de feiras de emprego específicas e cursos de qualificação profissional alinhados às demandas do mercado brasileiro representa outra iniciativa promissora. A implementação de uma plataforma digital unificada - nos moldes do Centro de Integração do Imigrante em São Paulo - poderia facilitar significativamente o encontro entre candidatos e oportunidades.

Recomenda-se ainda a ampliação de programas de aprendizagem profissional sem restrições etárias (à semelhança do previsto para pessoas com deficiência no artigo 428 da CLT), combinando inserção laboral com ensino do idioma português. Durante o período de formação linguística, os refugiados poderiam ser contratados como aprendizes.

Quanto à comprovação de qualificações, a dificuldade em avaliar formação e experiência profissional de recém-chegados exige soluções criativas. Inspirado em modelos europeus bem-sucedidos como o *EU Skills Profile Tool* e *My Skills*, sugere-se o desenvolvimento de uma ferramenta nacional unificada e multilíngue para avaliação de competências, permitindo a integração mais ágil desses profissionais, independentemente do domínio do idioma.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS. **The labour market integration of resettled refugees.** São Paulo: Acnur, 2013. Disponível em: <https://www.unhcr.org/research/evalreports/5273a9e89/labour-market-integration-resettled-refugees.html>. Acesso em: 9 abr. 2025.

BLIHR; UNHCR; GLOBAL COMPACT. **A Guide for Integrating Human Rights into Business Management.** Ohchr, 2009. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf>. Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.442, de 01.mai.1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 23 jun. 2025.

BRASIL. Decreto n.º 9.571, de 21 de novembro de 2018. **Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm. Acesso em: 16 jan. 2025.

BRASIL. Ministério da Justiça. Política de refúgio do Brasil consolidada. Brasília: **Organização Internacional para as Migrações, Agência das Nações Unidas Para as Migrações**, 2017. Disponível em: https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/publicacoes/politica_de_refugio_no_brasil_VOLUME2.pdf. Acesso em: 5 out. 2024.

BUSINESS LEADERS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS. **A guide for integrating human rights into business management.** Genebra: Ohchr, 2009. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf>. Acesso em: 17 out. 2024.

CANDELORO, A. P.; RIZZO, M. B. M.; PINHO, V. **Compliance 360º: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo.** São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2012.

COMISSÃO EUROPEIA. **Europe, 2020: a european strategy for smart, sustainable and inclusive growth.** Bruxelas: European Commission, 2010. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%2020%20-%20EN%20version.pdf>. Acesso em: 18 out. 2024.

COMISSÃO EUROPEIA. **The EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals - in action!** Bruxelas: European Commission, 2019. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1223&furtherNews=yes&newsId=9308>. Acesso em: 21 out. 2024.

EMPRESAS COM REFUGIADOS. **Pacto Global Rede Brasil.** Genebra: ACNUR, 2021. Disponível em: <https://www.empresascomrefugiados.com.br>. Acesso em: 22 jun. 2025.

EMPRESAS COM REFUGIADOS. Projeto 1%. **Recrutamento Fácil cria banco de currículos para auxiliar a contratação de refugiados em Curitiba.** 2019. Disponível em: <https://www.empresascomrefugiados.com.br/post/recrutamento-f%C3%A1cil-cria-banco-de-curr%C3%AD-culos-para-auxiliar-a-contrata%C3%A7%C3%A3o-de-refugiados-em-curitiba>. Acesso em: 22 out. 2020.

GIACOMONI, Roberta. **Mais de 90% dos recrutadores não sabem diferença entre contratar refugiado e brasileiro**, diz pesquisa. 2018. G1. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/mais-de-90-dos-recrutadores-nao-sabem-diferenca-entre-contratar-refugiado-e-brasileiro-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 10 abr. 2025.

SILVA, Leda Maria Messias da; LIMA, Sarah Somensi. **Os imigrantes no Brasil, sua vulnerabilidade e o princípio da igualdade.** Rev. Bras. Polít. Públicas, Brasília, v. 7, n. 2, p. 384-403, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Leda-Maria-Silva/publication/320203829_OS_IMIGRANTES_NO_BRASIL_SUA_VULNERABILIDADE_E_O_PRINCIPIO_DA_IGUALDADE/links/5dc589ff299bf1a47b23d708/OS-IMIGRANTES-NO-BRASIL-SUA-VULNERABILIDADE-E-O-PRINCIPIO-DA-IGUALDADE.pdf. Acesso em: 20 mar. 2025.

MY SKILLS. Disponível em: <https://www.myskills.de/en/>. 2020. Acesso em: 21 out. 2024.

JUSTIÇA GRATUITA NA JUSTIÇA DO TRABALHO: NOTAS SOBRE A DECISÃO DO TST NO TEMA 21 DOS RECURSOS REPETITIVOS

Carlos Eduardo Oliveira Dias¹

✉ carlosdias@trt15.jus.br

RESUMO

A decisão do Pleno do TST, adotada no Tema 21 dos recursos repetitivos (IRR) pacificou uma questão recorrente nos processos trabalhistas, a respeito da necessidade da comprovação da condição de insuficiência econômica para se demandar na Justiça do Trabalho. O texto apresenta alguns conceitos relevantes sobre a gratuidade judiciária e seus atributos e analisa as repercussões concretas dessa decisão no âmbito das demais ações judiciais.

Palavras-chave

Justiça Gratuita. Requisitos. Declaração de insuficiência econômica.

ABSTRACT

The decision of the TST's pacified a recurring theme in labor processes, regarding the need to prove the condition of economic insufficiency to sue in the Labor Court. The text presents some relevant concepts about free legal assistance and its attributes and analyzes the concrete repercussions of this decision in the context of other legal actions.

Keywords

Free Justice. Requirements. Declaration of economic insufficiency.

¹ Desembargador do TRT da 15a. Região. Pós-doutorando em Economia Social e do Trabalho pelo Instituto de Economia da Unicamp. Doutor em Direito pela USP e Mestre em Direito pela PUC-SP. . Autor de diversos livros e artigos jurídicos e professor universitário.

SUMÁRIO - 1. Introdução - 2. Contextualizando o assunto 3. Sobre a gratuidade judiciária - 4. As regras “reformadas” da CLT - 5. Outros elementos da gratuidade - 6. A mudança de critérios para a concessão da gratuidade - 7. Potenciais efeitos concretos das alterações. - 8. A decisão do TST no IRR 2 - 9. Considerações finais

1. INTRODUÇÃO

No dia 14 de outubro de 2024, o Pleno do TST iniciou a discussão sobre a validade da declaração assinada pela própria parte para comprovar a insuficiência de recursos para ter acesso à Justiça gratuita, desde que não haja prova em contrário. O caso foi afetado ao Pleno como recurso repetitivo², o que faz com que a decisão, concluída no dia 16 de dezembro, tenha o *status* de Precedente Qualificado, nos termos do disposto nos artigos 489, par. 1o. e 926, do CPC, dentre outros dispositivos. Neste texto, iremos analisar a decisão proferida, revisitando alguns conceitos relevantes sobre a temática da gratuidade.

2. Contextualizando o assunto

O § 3o. do artigo 790 da CLT disciplina, desde a redação conferida pela Lei nº 10.537/2002, o instituto da gratuidade da justiça no processo do trabalho. Até sua vigência, o tema era regulado apenas pela Lei 1.060/50, cujo artigo 2o. expressamente consagrava que “gozarão dos benefícios desta Lei os nacionais ou estrangeiros residentes no país, que necessitarem recorrer à Justiça penal, civil, militar ou do trabalho.” Embora o CPC-2015 tenha revogado esse e outros dispositivos da Lei 1.060, isso afetou de maneira muito sutil o processo laboral, eis que boa parte das disposições do novo Código não lhe seriam compatíveis (nesse sentido, v. SILVA, 2015, pp 149-151). Na realidade, o CPC inovou ao tratar do tema, em seus artigos 98 a 102, já que isso não era previsto em seu antecessor. Portanto, as hipóteses e condições para a concessão da Justiça Gratuita, em matéria laboral, são aquelas vazadas no dispositivo mencionado, e cujas alterações, ainda que pontuais, representaram a mudança mais significativa sobre o assunto, completado pela inserção do § 4o., sobre o que trataremos mais adiante.

3. Sobre a gratuidade judiciária

Antes de analisarmos as alterações processadas na CLT pela chamada “reforma trabalhista” - tema que motivou a decisão retro mencionada - , entendemos relevante fazer algumas ponderações a respeito da questão, mormente em razão da sua relevância. O instituto da *gratuidade judiciária* consiste no direito daqueles que, quando se mostrarem necessitados, poderem demandar sem ter o ônus financeiro de pagar as despesas do processo. Trata-se de um direito fundamental, cravado no inciso LXXIV do art. 5o., da Constituição (“o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”), e garantido aos que não possuem condições econômicas de arcar com os custos do processo. No entanto, a forma traçada no texto constitucional não abrange toda a dimensão da gratuidade necessária para dar cumprimento efetivo a essa garantia. Como afirma Dinamarco, “a assistência judiciária é instituto destinado a favorecer o ingresso em juízo, sem o qual não é possível o acesso à justiça, a pessoas desprovidas de recursos financeiros suficientes à defesa judicial de direitos e interesses.” (DINAMARCO, 1999, p. 671)

Logo, para que se assegure ao cidadão o efetivo direito de defender seus interesses em juízo - outra garantia constitucional inafastável - , é necessário que lhe seja garantida a gratuidade para a postulação, seja com a dispensa de pagamento dos custos financeiros do processo, seja contando com patrocínio profissional, dado que, na maior parte das ações judiciais, há necessidade de assistência de advogado para se demandar ou mesmo para se defender de uma demanda. Em nosso entender, o comando constitucional estabelece um direito amplo, capaz de abranger as duas modalidades de gratuidade, em que pese o texto não seja tão claro nesse sentido. É que não se pode compreender o instituto sem que seja analisado em todas as suas dimensões, já que o propósito nítido da norma é permitir aos cidadãos necessitados que possam fazer uso do Poder Judiciário para defesa de seus interesses e direitos. E, para isso, precisam tanto da assistência profissional como da isenção do pagamento das despesas do processo.

A bem da verdade, entendemos que o assunto não tem sido bem desenvolvido na doutrina - o que, naturalmente, acaba por afetar a jurisprudência. Sob o ponto de vista conceitual, entendemos que gratui-

²IRR 21, que tem como *leading case* o processo IncJulgRREmbRep 277-83.2020.5.09.0084

dade deve ser compreendida de forma distinta, em suas duas dimensões. Em primeiro lugar, no que se denomina *assistência judiciária*, que é um instituto de direito administrativo, colocado à disposição do hipossuficiente, para que possa ter a indispensável assistência de um profissional do direito na sua demanda. Isso, a rigor, deveria ser feito pelos defensores públicos, mas também pode ser exercida por advogados particulares mediante convênios. Apesar de determinado pela Constituição, a instalação das Defensorias Públicas ainda não foi cumprida em diversas localidades, e mesmo quando ela existe, normalmente não tem recursos materiais suficientes para a demanda. Por isso, costuma haver convênios entre a OAB e entidades estatais para prover essa assistência aos necessitados.³

Define-se a *assistência judiciária* como um *direito ao patrocínio profissional* nas demais judiciais, sem que o cidadão tenha que arcar com os honorários profissionais. Já a *justiça gratuita* é “*direito à dispensa provisória de despesas, exercível em relação jurídica processual, perante o juiz que promete a prestação jurisdicional*” (MIRANDA, PONTES DE. 1999, p. 383). Trata-se, portanto, do direito de demandar sem ter de pagar as despesas processuais decorrentes da demanda.

Sendo institutos distintos, ainda que análogos, eles podem incidir de forma independente: por vezes, a parte não tem suficiência de recursos, mas contrata advogado privado para defender seus interesses, muitas vezes ajustando honorários percentuais sobre o êxito da demanda. Nem por isso, poderá ter, sob tal fundamento, indeferida a justiça gratuita, já que a utilização da assistência judiciária gratuita não é requisito para o seu exercício do direito do outro direito. A regra constante no parágrafo 4o. do artigo 99 do CPC ratifica essa assertiva, de modo incontestado: a gratuidade da justiça não se confunde com a assistência judiciária gratuita. Dessa forma, mesmo que a parte esteja assistida por advogado particular - ou seja, sem fazer uso da assistência judiciária gratuita - ela poderá requerer e obter o benefício, já que essa situação não lhe constitui um impeditivo.

Apesar de entendermos que essa distinção é nítida, deparamo-nos com muitas decisões judiciais que, equivocadamente, indeferem a gratuidade da justiça sob o fundamento de que o litigante estaria assistido

por advogado particular, o que tornaria inverossímil sua alegação de incapacidade econômica para arcar com os custos do processo. Além da confusão conceitual, esse tipo de solução também ignora que, em muitos casos, o patrocínio profissional é oferecido *ad exitum*, ou seja, sem a cobrança prévia dos honorários, com contratos prevendo um percentual do resultado econômico obtido pela parte. Logo, ainda que legítima a presunção em questão seria destituída de fundamento fático. De qualquer sorte, esse tipo de assertiva resta completamente superada pelo texto legal, que inova a respeito do tema, mas de forma bastante oportuna e sensata.

A propósito do tema, o Tribunal de Justiça de São Paulo proferiu decisão interessante que, a par de enfrentar o assunto, notabilizou-se pelo sentido poético e humanista do acórdão:

“Ementa: Agravo de instrumento – acidente de veículo – ação de indenização decisão que nega os benefícios de gratuidade ao autor, por não ter provado que menino pobre é e por não ter peticionado por intermédio de advogado integrante do convênio OAB/PGE inconformismo do demandante – faz jus aos benefícios da gratuidade de Justiça menino filho de marceneiro morto depois de atropelado na volta a pé do trabalho e que habitava castelo só de nome na periferia, sinais de evidente pobreza reforçados pelo fato de estar pedindo aquele u’a pensão de comer, de apenas um salário mínimo, assim demonstrando, para quem quer e consegue ver nas aplainadas entrelinhas da sua vida, que o que nela tem de sobra é a fome não saciada dos pobres – a circunstância de estar a parte pobre contando com defensor particular, longe de constituir um sinal de riqueza capaz de abalar os de evidente pobreza, antes revela um gesto de pureza do causídico; ademais, onde está escrito que pobre que se preza deve procurar somente os advogados dos pobres para defendê-lo? Quiçá no livro grosso dos preconceitos... – recurso provido.”⁴

O CPC-2015 não disciplinou a assistência judiciária - que continua a ser tratada pela lei 1.060/50, que não foi integralmente revogada por ele (o art. 1.072, III do CPC, revogou somente os arts. 2º, 3º, 4º, §§ 1º a 3º, 6º, 7º, 11, 12 e 17 da Lei nº 1.060), limitando-se a discorrer sobre a justiça gratuita - embora, tanto em

³Como aqueles realizados pelas Procuradorias dos Estados, por instituições de ensino, dentre outras

⁴ Agravo de instrumento 1.001.412-0/0, TJ-SP, Seção de Direito Privado, 36a. Câmara, Relator Palma Bisson, julgamento em 19/01/2006

seu *caput* como no par. 1o., inc VI, expressamente dispense o pagamento de honorários profissionais, denotando que o patrocínio, nesse caso, é gratuito. Ao fazê-lo, repete o comando constitucional destinando o benefício a toda pessoa natural ou jurídica, brasileira ou estrangeira, com insuficiência de recursos. Divorcia-se, dessa forma, ao impreciso e restritivo conceito de “pobreza, na acepção jurídica do termo”, que era a tônica da legislação anterior, e elimina de vez a polêmica sobre a possibilidade de concessão ou não a pessoas jurídicas. A partir da vigência da lei 13.105, tornou-se inquestionável que a justiça gratuita pode ser concedida tanto a pessoas naturais como jurídicas, bastando-lhes que sejam qualificadas como dotadas de recursos insuficientes para as despesas do processo.

Salienta-se, por oportuno, que embora o art. 14 da lei 5.584/70, faça menção à aplicação da lei 1.060/50 ao processo trabalhista, o que é tratado nesse dispositivo é a *gratuidade da justiça*. A lei 5.584 foi mais precisa nesse aspecto, pois ao tratar do tema, fixou especificamente as situações nas quais o trabalhador pode ser assistido por profissional indicado pelo seu sindicato, podendo postular, com advogado, sem ter de pagar os honorários respectivos. A propósito, a questão da assistência judiciária trabalhista não foi afetada pela Lei 13.467, que não alterou a Lei 5.584/70 nem criou disposições para tratar do tema.

Assim, no processo do trabalho a assistência judiciária é outorgada aos sindicatos pela lei 5.584/70, de maneira prioritária, inexistindo essa obrigação a qualquer outra entidade, a despeito de o artigo 14 Lei Orgânica da Defensoria Pública assinalar que “A Defensoria Pública da União atuará nos Estados, no Distrito Federal e nos Territórios, junto às Justiças Federal, do Trabalho, Eleitoral, Militar, Tribunais Superiores e instâncias administrativas da União.” Note-se que a Lei 5.584 já consagrava essa determinação de forma subsidiária (“Art 17 - Quando, nas respectivas comarcas, não houver Juntas de Conciliação e Julgamento ou não existir Sindicato da categoria profissional do trabalhador, é atribuído aos Promotores Públicos ou Defensores Públicos o encargo de prestar assistência judiciária prevista nesta lei.”), mas com a vigência da Lei Complementar 80/94, essa passou a ser uma regra geral. Vale dizer, tanto trabalhadores como empregadores necessitados podem solicitar à Defensoria Pública da União a prestação de assistência judiciária para defender seus interesses na Justiça do Trabalho.

4. As regras “reformadas” da CLT

Retomando a regulação da CLT, observa-se que o legislador consagrou algumas diretrizes bastante singelas para a concessão da gratuidade. Assim, ratificou o entendimento jurisprudencial predominante de que a concessão poderia ser feita em qualquer instância e independentemente de requerimento da parte interessada, o que nos parece consonante com as diretrizes lavradas pela Constituição. Isso se harmoniza com a regra adotada pelo CPC, que permite o requerimento da gratuidade em diversos momentos do processo, a uma para atender a situações em que o pedido é feito pelo réu ou pelo terceiro interessado, a duas porque a situação ensejadora do direito pode surgir após a primeira intervenção da parte no feito, o que legitimaria seu pedido.

Cabe assinalar que, embora o *caput* do artigo 99 faça referências específicas a determinados atos processuais, o parágrafo. 1o. o completa, de forma coerente, permitindo que o pedido de gratuidade seja apresentado por petição simples. Dessa sorte, resta consagrada a ideia segundo a qual a gratuidade pode ser requerida na peça de ingresso da parte no feito - ou seja, petição inicial, contestação ou requerimento de ingresso do terceiro -; por ocasião do recurso apresentado por todos os legitimados a recorrer (art. 996, do CPC) ou, então, a qualquer tempo, por simples petição nos autos, o que é plenamente assimilável pelo processo do trabalho diante dos termos do § 3o., do artigo 790, da CLT.

Isso deita por terra um recorrente argumento que encontramos (ou, pelo menos, encontrávamos) em decisões judiciais de indeferimento da gratuidade, dando a ela um sentido estático - vale dizer, teria que ser aferida apenas quando do ajuizamento. Como se trata de um elemento econômico, ele pode variar no tempo e no espaço, de modo que aquele que tinha recursos para as despesas processuais em certo momento, pode não mais tê-los em outro. Isso se acentua ainda mais no processo do trabalho, no qual as custas não são exigidas previamente, senão apenas por ocasião do recurso ou do cumprimento da sentença. Serão estes os momentos em que a suficiência ou a insuficiência econômica serão relevantes para determinar a possibilidade da concessão do direito.

Temos críticas, no entanto, ao uso legislativo da expressão “faculdade”, constante da CLT, para indicar a *possibilidade* ou não dessa concessão pelo magis-

trado do trabalho. Entendemos que a concessão da gratuidade não deriva de uma “escolha” do juiz, mas sim constitui um direito do cidadão, quando preenche os requisitos para tanto. É a mesma opinião de Cândido Dinamarco, para quem *“a ordem jurídico-processual não outorga faculdades nem ônus ao juiz. Aquelas têm por premissa a disponibilidade de bens ou de situações jurídicas e, daí, serem conceituadas como liberdade de conduta: cada qual age ou omite-se segundo sua vontade e sua própria escolha, tendo em vista o resultado que mais lhe agrada. Mas o juiz não está no processo para a gestão de seus próprios interesses, senão para regular os de outrem, ou seja, das partes. (...) Todos os poderes que a lei lhe outorga são acompanhados do dever de exercê-los.”* (DINAMARCO, 1999, p. 208).

Como bem ensina o clássico professor de direito processual, ao juiz, no exercício de sua nobre função, não é dado o direito de exercer “faculdades”. Isso ele faz no plano pessoal, com suas preferências, escolhas, vicissitudes e direcionamentos. No exercício da jurisdição, espera-se do juiz que exerça o poder que lhe é constitucionalmente assegurado, que está dentro da estrutura elementar dos Estados democráticos: o poder de dizer o direito, aplicando concretamente o que determinam a Constituição e as leis.

Acrescentamos que o § 2o. do artigo 99, do CPC-2015 reconhece a incondicionalidade do direito à gratuidade, permitindo que seu indeferimento somente ocorra se algum dos pressupostos legais deixar de ser preenchido. Elimina, com isso, qualquer conformação subjetiva capaz de inviabilizar o direito, fundando-se somente nos elementos objetivamente expostos pelo texto legal. Ainda assim, o dispositivo estabelece a necessidade de se determinar, quando necessário, que o requerente do benefício comprove o preenchimento dos requisitos, antes de o pedido ser-lhe indeferido. A persistência normativa evidencia o já destacado caráter de fundamentalidade desse direito, que não é outra coisa senão uma decorrência do próprio direito de ação. Por essa razão, infeliz o texto da CLT ao afirmar que essa concessão é mera “faculdade” do magistrado, o que não deve ser assim considerado.

Por fim - mas não menos importante -, deve-se destacar que a CLT permite a concessão da gratuidade **mesmo sem requerimento da parte**, permitindo-se inferir que, se o juiz verificar que estão presentes as condições objetivas para o deferimento do benefício, deverá fazê-lo de ofício, dando efetividade à regra constitucional de amplo acesso ao Poder Judiciário.

5. Outros elementos da gratuidade

Desde a redação conferida em 2002 ao artigo 790, § 3o., da CLT, resta inconteste a possibilidade de se conceder a gratuidade a pessoas jurídicas, porquanto não há qualquer distinção feita pelo dispositivo. Como já afirmamos, o CPC-2015 reconheceu essa possibilidade de forma expressa, mas com uma ressalva essencial: as pessoas jurídicas ou entes despersonalizados - como o espólio, o nascituro, o condomínio, dentre outros - precisam comprovar sua condição de insuficiência econômica para obtenção da gratuidade, pois a presunção referida só atinge as pessoas naturais (artigo 99, § 3o. do CPC).

Na esteira do que já afirmava o art. 10 da lei 1.060 - e, portanto, o que prevalecia no processo do trabalho -, o §6o. do art. 99 do CPC estabelece que a gratuidade de justiça é um direito de caráter pessoal, de maneira que só produz efeitos específicos àquele ao qual foi concedido. Como não é extensível ao litisconsorte, se houver, que deve postular o benefício de forma individual, sujeitando-se ao deferimento judicial, na forma já exposta. O mesmo se aplica ao sucessor do beneficiário: a ocorrência da sucessão processual não transfere ao sucessor o benefício da gratuidade, se concedida ao sucedido. Cabe ao sucessor, se preenchidos os pressupostos legais, no momento em que requerer a sucessão, também postular a gratuidade, sujeitando-se ao deferimento judicial.

Com relação às despesas abrangidas pela justiça gratuita, tem-se que o texto consolidado é genérico ao afirmar que ela abrangeria “inclusive traslados e documentos”. Identifica-se, assim, que, a rigor, a totalidade das despesas decorrentes do processo estariam albergadas pela gratuidade, o que atenderia plenamente o comando constitucional já invocado. A circunstância permite a aplicação parcial das regras do CPC, pelo critério da supletividade. Nesse contexto, o *caput* do artigo 98 assinala que estariam abrangidas as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios, presumindo-se que são os honorários do causídico que defende os interesses da parte que obtém o benefício. Ratificando esse conceito, o parágrafo 1o. explicita que a gratuidade abrange as taxas ou as custas judiciais; os selos postais; as despesas com publicação na imprensa oficial; a indenização devida à testemunha que comparece a juízo - cujo salário do dia deverá ser pago pelo empregador, como determina o art. 473, VIII, da CLT.; as despesas com a realização de exame de código genético (DNA) e de outros exames considerados essenciais; os honorários do

advogado e do perito e a remuneração do intérprete ou do tradutor; o custo com a elaboração de memória de cálculo; os depósitos previstos em lei para interposição de recurso, para propositura de ação e para a prática de outros atos processuais inerentes ao exercício da ampla defesa e do contraditório e os emolumentos devidos a notários ou registradores em decorrência da prática de registro, averbação ou qualquer outro ato notarial necessário à efetivação de decisão judicial.

Pelas razões expostas, identifica-se o universo das parcelas albergadas pela gratuidade também no processo do trabalho, inclusive o inc. VIII do referido parágrafo. Isso porque, apesar de o entendimento sedimentado na jurisprudência trabalhista ter sido construído no sentido da inaplicabilidade desse preceito em se tratando do depósito recursal a que alude o art. 899, da CLT, a Lei 13.467 fez inserir o § 10 nesse artigo, determinando que *“são isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.”*

6. A mudança de critérios para a concessão da gratuidade

A alteração mais relevante e pretensamente cruel - dentro do espírito que motivou a maior parte das modificações feitas pela Lei 13.467 - no § 3o. se deu em sua parte final. Em primeiro lugar, o legislador ampliou o limite autorizador da concessão da gratuidade: antes da “reforma”, isso era assegurado a quem percebesse salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal; com a vigência da lei, passaram a tê-lo os que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Levando-se em conta os valores nominais das referências usadas pelas normas na ocasião da vigência da Lei 13.467, houve um pequeno aumento do limite o que, em tese, ampliaria os beneficiários.

No entanto, a supressão da parte final evidencia que isso foi meramente uma cortina de fumaça, usada com evidente finalidade de esconder os verdadeiros propósitos dos artífices da “reforma”: a obstaculização do amplo acesso ao Poder Judiciário Trabalhista pelos mais necessitados. É que o texto revogado previa a possibilidade de concessão da gratuidade mesmo aos litigantes que, ainda que percebendo salários superiores ao limite fixado, declarassem, sob as penas da lei, que não tinham condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Essa supressão, associada à regra do pará-

grafo 4o., levou à interpretação de que a concessão da gratuidade a quem tem salário superior ao limite fixado pela norma somente poderia ocorrer mediante a comprovação de que o postulante não tem suficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Isso representaria um enorme e grave retrocesso em termos de acesso à justiça. Na origem, a Lei 1.060 preconizava que a parte que pretendesse gozar os benefícios da gratuidade deveria requerê-la ao juiz, mencionando, na petição, o rendimento ou vencimento que percebia e os encargos próprios e os da família (art. 4o., *caput*). No entanto, a lei exigia que o postulante instrísse a petição com atestado, emitido pela autoridade policial ou pelo Prefeito Municipal, no qual deveria constar que o requerente era, realmente, necessitado, não podendo pagar as despesas do processo (art. 4o., § 1o.). Em 1979, o texto foi alterado para dispensar esse atestado caso fosse juntado contrato de trabalho comprobatório de que o postulante percebia salários em valor igual ou inferior ao dobro do mínimo legal regional, que também poderia ser substituído pela carteira de trabalho (art. 4o., § 3o.).

Note-se, pois, que a exigência de “prova” da condição hipossuficiência econômica por atestado de autoridade decorre de uma lei de 1950, em um contexto constitucional e institucional completamente distinto daquele que se tem atualmente.

Ainda assim, esse texto já não vigora desde 1986, porquanto a Lei nº 7.510, substituiu a redação do citado artigo 4o para afirmar que *“a parte gozará dos benefícios da assistência judiciária, mediante simples afirmação, na própria petição inicial, de que não está em condições de pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo próprio ou de sua família.”* Logo, há quase quarenta anos o legislador aboliu qualquer necessidade de comprovação da condição de insuficiência econômica, consagrando, aliás, a presunção em favor do postulante que afirmasse essa condição, sob pena de pagamento até o décuplo das custas judiciais (art. 4o., § 1o., com a redação dada pela Lei nº 7.510/1986).

Esses dispositivos foram revogados pelo CPC-2015, mas isso se deu porque o código passou a disciplinar integralmente a gratuidade, como já afirmamos. Assim, o artigo 99, *caput*, e seu § 1o. asseguram o requerimento de gratuidade por simples petição (inicial ou intermediária, como já explicado), não exigindo qualquer comprovação da condição de insuficiência econômica do postulante. Isso porque

o parágrafo 3o. do art. 99 reafirma o caráter de fundamentalidade da gratuidade judiciária, preservando o que já constava do art. 4o., *caput*, e seu parágrafo 1o. da lei 1.060/50, ou seja, simples declaração de insuficiência financeira apresentada por pessoa natural é presumidamente verdadeira, não ensejando qualquer necessidade de comprovação.

Dessa análise extrai-se o profundo retrocesso trazido no texto da Lei 13.467 na alteração dos parágrafos do artigo 790, da CLT - e, como dito, não sem intencionalidade. O legislador pretensamente “reformista” e “modernizador”, na realidade, retrocedeu quase setenta anos, voltando a exigir de todos os que pretendem obter a gratuidade judiciária a comprovação da sua condição: os que perceberem até o valor máximo fixado na lei devem fazer a prova desse fato; os demais devem provar sua condição de insuficiência econômica. Não é preciso muita perspicácia para se identificar que essa alteração pretendia afetar gravemente os trabalhadores, que é a população mais intensamente atingida pela mudança de critério. No entanto, também afetaria também as pequenas e médias empresas, como iremos tratar mais adiante, denotando, mais uma vez, que toda a “reforma trabalhista” foi arquitetada somente com foco no grande poder econômico.⁵

7. Potenciais efeitos concretos das alterações

Há alguns efeitos concretos latentes nas intenções dessas alterações. O propósito central, como dito, é inibir o direito constitucional de ação por parte dos trabalhadores, o que se completa com a modulação dos efeitos da gratuidade - com a sua relativização para fins de pagamento de custas, honorários advocatícios e periciais.⁶ No entanto, de forma colateral, isso tende a causar outros problemas. Em primeiro lugar, o regramento como formulado permitiria a criação de um incidente processual tumultuário e completamente desnecessário. Não restam dúvidas de que haveria uma profusão de situações de impugnação à gratuidade requerida pelos trabalhadores, o que demandaria a necessidade de uma cognição específica sobre o tema, por certo comprometendo o fluxo regular do processo trabalhista. A depender de como o pleito fosse formulado - e, eventualmente, justificado -, as reclamadas tenderiam a questionar o

pedido, demandando ao magistrado que profira decisão primária a respeito do tema.

A rigor, nem é o caso de se admitir a impugnação feita na forma do artigo 100, do CPC, porque entendemos que é incompatível com o processo do trabalho. Com efeito, há um óbice procedimental à sua adoção, eis que, no processo do trabalho, não existe a figura da antecipação de despesas, em face do princípio da gratuidade, consoante já aponhamos. Por isso, em regra o pedido de gratuidade somente é apreciado por ocasião da sentença, salvo em raros casos. Mesmo em processos que não envolvem relação de emprego, não se faz a cobrança antecipada de custas, o que torna impraticável o deferimento da gratuidade desde a petição inicial ou da contestação. Portanto, o pedido de gratuidade não é apreciado preliminarmente pelo juiz, ao despachar a inicial, como ocorre no CPC, de sorte que não se há que falar em pedido de revogação da gratuidade concedida, na forma do *caput* do art. 100. Na mesma esteira, o parágrafo único do art. 100 é totalmente incompatível com o processo do trabalho, em face do princípio da gratuidade, já objeto de comentários próprios. Não havendo despesas a antecipar, não há cominação a se fazer, nem sequer imposição de multa, justamente por não haver o principal.

O que ocorreria, nesse caso, é uma possível identificação, por parte do magistrado, sobre a pertinência ou não do questionamento ao requerimento de gratuidade - que, repita-se, não precisa nem deve ser decidido preliminarmente. Isso porque, se entender que não houve prova suficiente da condição econômica, o juiz deveria conceder prazo para que o postulante assim procedesse (art. 99, § 2o., do CPC, compatível com o processo do trabalho), e isso somente poderia ser feito ainda na fase instrutória do processo. Ainda assim, entendemos que os juízes do trabalho, atentos à realidade típica daqueles que demandam no Judiciário trabalhista, deveriam relativizar essa exigência macabra constante da lei. Afinal, como se faz a prova de que o trabalhador não pode pagar as despesas do processo? Por mais que se pretenda estabelecer parâmetros objetivos para tanto, essa concepção seria sempre relativa, pois dependeria não somente de seus rendimentos, mas das despesas que possui e, sobretudo, do montante dos custos do processo. Esses

⁵ Nesse sentido, vide DIAS *et alii*, 2018

⁶ Tema que foi tratado em definitivo pelo STF, na ADI 5766

elementos têm variações temporais e espaciais e nem sempre são identificáveis de maneira singela. Isso sem contar que a exposição de informações da vida financeira do trabalhador pode acarretar uma indesejável invasão na sua esfera de privacidade, completamente desnecessária sob a luz do processo contemporâneo.

Por isso, entendemos que o juiz do trabalho, diante de um eventual questionamento a respeito da gratuidade judiciária formulado pela reclamada, sempre deveria se pautar por três elementos fundamentais. Em primeiro lugar, usar o indispensável bom senso, sobretudo na compreensão da dimensão dos elementos trazidos pelos litigantes ao processo. Fazendo-se uma avaliação perfunctória dos fatos apresentados pelas partes já é possível inferir se o postulante do benefício o faz de maneira apropriada ou artificial. Vale lembrar que, como já dissemos, a regra é que a parte que postula a gratuidade no processo do trabalho seja o trabalhador, invariavelmente desempregado, cujo perfil já denota a condição presumida de hipossuficiência.

Em segundo lugar, deve sempre presumir verdadeira a alegação de insuficiência deduzida por pessoa natural (art. 99, § 3o, do CPC), salvo se houver fundada controvérsia sobre sua condição. Assim, o fato de o § 4o do artigo 790 da CLT estipular que o benefício da justiça gratuita será concedido à parte que *comprovar* insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo, sua aplicação deve ser harmonizada com as disposições CPC, como autorizado pelo seu artigo 15. Não cabe, dessa forma, determinar-se ao reclamante que comprove sua hipossuficiência econômica, que se presume nos termos da lei processual, totalmente compatível com o processo laboral.

A partir dessa presunção, caberia à reclamada fazer prova robusta de que a declaração foi falsa, o que ensejaria até mesmo a aplicação das sanções processuais e penais preconizadas na norma àquele reconhecido como tendo apresentado falsa declaração. Concluir-se de outra forma seria reconhecer que as regras do CPC a respeito dos requisitos para a gratuidade são mais benéficos do que os da CLT, o que representa um contrassenso. Afinal, as características do processo do trabalho devem ser voltadas à facilitação do acesso à Justiça, pela natureza dos créditos que são, em sua maioria, objeto dos litígios. Se assim fosse, um credor de uma obrigação de qualquer natureza teria a seu favor a presunção de insuficiência econômica para fins de gratuidade, mas o trabalhador empregado teria de fazer prova desse fato, o que denota uma absurda inversão de valores. Por tais ra-

zões entendemos a necessidade de serem harmonizadas as regras legais citadas, a fim de se alcançar a finalidade do instituto.

É oportuno destacar, ainda, que a aferição da pertinência da gratuidade sempre deve levar em conta o momento em que ela é deferida. O fato de haver remissão aos salários do trabalhador como parâmetro objetivo para o deferimento do benefício não pode induzir à ideia de que isso se refere ao período em que ele estava empregado. Desde o período em que manteve seu contrato com o empregador, a situação econômica do reclamante pode ter sido alterada, pois ele pode estar em outro emprego, com menor remuneração ou, como na maior parte das vezes, estar desempregado. Como o deferimento ou não da gratuidade representará a possibilidade de se exigir o pagamento de despesas no processo, a aferição da condição econômica tem que ser feita a partir da situação em que o ato processual será praticado, o que, no processo laboral, ocorre normalmente na sentença ou no recurso, consoante o que já foi dito.

8. A decisão do TST no IRR 21

Passemos agora a analisar propriamente os fundamentos da decisão do TST e de que maneira ela se ajusta ao que aqui defendemos. O incidente de recurso repetitivo examina os critérios de concessão da gratuidade de justiça à luz das disposições introduzidas pela citada “reforma trabalhista” (Lei 13.467/2017). O ponto central da discussão era exatamente definir o que configuraria a “prova de insuficiência financeira” exigida pelo novo texto.

Antes da vigência da lei, a jurisprudência considerava a simples declaração de hipossuficiência como suficiente para o deferimento do benefício, amparando-se principalmente no princípio do acesso à justiça. O entendimento vinha sumulado no verbete 463 do próprio TST, que estabelece que a assistência judiciária gratuita pode ser concedida a uma pessoa natural com base na declaração de hipossuficiência econômica. Essa declaração poderia ser feita pela parte ou pelo seu advogado, desde que ele tenha poderes específicos para isso. A partir da nova redação da CLT, surgiram interpretações distintas, refletidas nas duas correntes de posicionamento no julgamento do TST.

A primeira corrente, liderada pelo ministro Breno Medeiros, argumenta que, para rendimentos superiores ao limite legal, a mera declaração de insuficiência não bastaria, sendo necessárias outras evidências contextuais, ainda que indiciárias, da condição finan-

ceira desfavorável do trabalhador. Como exemplo, apontou a ausência de novos registros em carteira de trabalho, que poderia sugerir situação de vulnerabilidade, ou a declaração de imposto de renda que aponte ausência de recursos. Contudo, prevaleceu a segunda corrente, inaugurada pela divergência dos ministros Dezena da Silva e Alberto Balazeiro. Esse entendimento sustenta que a declaração de incapacidade financeira do trabalhador é, em si, suficiente para a concessão do benefício, salvo se a parte contrária apresentar prova robusta em sentido contrário. Conforme Balazeiro, *“o ônus de demonstrar a ausência do único requisito para o benefício cabe à parte adversa”*. Em sua avaliação, a questão envolve o direito fundamental de acesso ao Judiciário, independente da capacidade econômica para suportar os custos processuais.⁷

O julgamento foi assim concluído:

O Tribunal Pleno decidiu: I - por maioria, que é possível a declaração de pobreza firmada pelo requerente, sob as penas da lei, nos termos do art. 790, § 4.º, da CLT. Vencidos os Exmos. Ministros Breno Medeiros, Relator, Alexandre Luiz Ramos, Revisor, Amaury Rodrigues Pinto Junior, Morgana de Almeida Richa, Sergio Pinto Martins, Ives Gandra da Silva Martins Filho, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Dora Maria da Costa, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Douglas Alencar Rodrigues; II - postergar a definição da tese jurídica para a próxima sessão ordinária do Tribunal Pleno, a realizar-se em 25/11/2024.

A conclusão do julgamento, que se deu em 16/12/2025, aprovou a seguinte tese:

“(i) independentemente de pedido da parte, o magistrado trabalhista tem o poder-dever de conceder o benefício da justiça gratuita aos litigantes que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme evidenciado nos autos;
“(ii) o pedido de gratuidade de justiça, formulado por aquele que perceber salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, pode ser instruído por documento particular firmado pelo interessado, nos termos da Lei nº 7.115/83, sob as penas do art. 299 do Código Penal;

“(iii) havendo impugnação à pretensão pela parte contrária, acompanhada de prova, o juiz abrirá vista ao requerente do pedido de gratuidade de justiça, decidindo, após, o incidente (art. 99, § 2º, do CPC).”

Consoante o texto que antecedeu esta análise, estamos de pleno acordo com o que foi proclamado pelo TST, que revela, a nosso sentir, a melhor interpretação que se pode conferir à temática da gratuidade, sobretudo pela sua dimensão constitucional. A tese fixada vai ao encontro do que defendemos, seja no sentido de: a) reconhecer a possibilidade de concessão da gratuidade de ofício pelo juiz; b) afirmar a incidência automática dessa garantia para quem tem salários dentro do limite fixado pela CLT; c) assinalar a presunção de veracidade da declaração feita pela parte - pessoa natural - que perceber valores maiores que o limite; d) declarar que essa presunção pode ser infirmada por prova apresentada pela parte contrária.

O que se espera, a partir da fixação dessa tese, é que os incidentes que versam sobre o assunto sejam encerrados, como forma de valorização substancial de um direito fundamental, cujo exercício foi bem reconhecido pela Corte Superior Trabalhista.

Considerações finais

A decisão do TST sobre a gratuidade judiciária se destaca por conferir a necessária importância do direito fundamental de acesso à justiça, reiterando que a declaração de insuficiência econômica firmada pela parte deve ser aceita como prova de sua condição, salvo evidência contrária robusta. Esse entendimento reflete o compromisso constitucional de garantir o acesso igualitário ao Judiciário, especialmente para aqueles em condições de vulnerabilidade econômica, que não poderiam arcar com os custos processuais sem prejuízo de seu sustento. A decisão reitera a proteção à dignidade e o direito de defesa, sublinhando que é dever do Estado assegurar que todos os cidadãos tenham plena possibilidade de buscar amparo judicial, independentemente de sua condição financeira. Esse entendimento proporciona uma estabilidade jurídica necessária e adequada à realidade socioeconômica dos trabalhadores, respeitando os princípios constitucionais e promovendo o direito à ampla defesa e ao contraditório, elementos essenciais para a concretização da justiça social.

⁷ Cf Notícia veiculada no sítio do TST - <https://tst.jus.br/-/tst-inicia-o-julgamento-quanto-%C3%A0-validade-da-declara%C3%A7%C3%A3o-de-pobreza-para-fins-de-gratuidade-de-justi%C3%A7a> . Acesso em 03/06/2025

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. Direito processual do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. Tratado de direito judiciário do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995. v. I.

DIAS, Carlos Eduardo *et alii*. Comentários à lei da reforma trabalhista : dogmática, visão crítica e interpretação constitucional 2. ed. — São Paulo : LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DINAMARCO, Cândido Rangel. Instituições de direito processual civil. São Paulo: Malheiros, 1999. v. II.

_____. Fundamentos do processo civil moderno. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2001. v. I.

_____. Instituições de direito processual civil. 4. ed. rev. atual. e com remissões ao Código Civil de 2002. São Paulo: Malheiros, 2004. v. I.

GAJARDONI, Fernando da Fonseca et al. Teoria geral do

processo: comentários ao CPC de 2015: parte geral. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira (coord.). Comentários ao Novo CPC e sua aplicação ao Processo do Trabalho - volume I. São Paulo : LTr, 2015

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Direito processual do trabalho: efetividade, acesso à Justiça e procedimento oral. São Paulo: LTr, 1998.

MIRANDA, Pontes de. Comentários ao Código de Processo Civil, Tomo I, 5a. ed., Rio de Janeiro : Forense, 1999

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. Comentários ao Código de Processo Civil. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

STF. PGR questiona dispositivos da reforma trabalhista que afetam gratuidade da justiça. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=353910>>. Acesso em: 23 set. 2024.

ASSOCIAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO, INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E GESTÃO DO CONHECIMENTO

Autoria:

Franciellen Pedreira De Souza Silva¹ | Willadis Adriel Vieira Afonso² | Dávisson Lucas Vieira Afonso³

✉ davisson.afonso@trt14.jus.br

RESUMO

Este estudo trata da Associação da Justiça do Trabalho, Inteligência Artificial e Gestão do Conhecimento, reunindo conceitos indispensáveis para a sua compreensão. O objetivo geral é identificar a relação existente entre a justiça do trabalho, a inteligência artificial e a gestão do conhecimento. Para isso, é fundamentado por meio do estudo da evolução do Direito do Trabalho, que, segundo Lacerda e Mariano (2017), Delgado (2017) e Montagna (2019), surge junto às transformações de caráter sociais, econômicas e políticas acarretadas pela revolução industrial; a Inteligência Artificial no Poder Judiciário do Brasil que, segundo Vivian (2020), surge em razão da transformação constante da tecnologia em resposta à necessidade das pessoas e das organizações; a Gestão do Conhecimento é apresentada como modelo de gestão capaz de associar-se à IA e ao direito do trabalho, promovendo, segundo Nonaka e Takeuchi (2008), o processo contínuo de criação e disseminação de novos conhecimentos na organização. Como resultado, foi analisada a interseção entre os três pilares supracitados, evidenciando que a atuação conjunta desses elementos pode gerar impactos significativos na Administração Pública, especificamente, na prestação jurisdicional na justiça do trabalho. Por fim, foram apresentadas as limitações deste artigo e as sugestões para pesquisas futuras.

Palavras-Chave: Justiça do Trabalho; Inteligência Artificial; Gestão do Conhecimento.

ABSTRACT

This study addresses the Association of Labor Justice, Artificial Intelligence, and Knowledge Management, bringing together essential concepts for its understanding. The overall objective is to identify the relationship between labor justice, artificial intelligence, and knowledge management. To this end, it is based on the study of the evolution of Labor Law, which, according to Lacerda and Mariano (2017), Delgado (2017), and Montagna (2019), emerged alongside the social, economic, and political transformations brought about by the industrial revolution; Artificial Intelligence in the Brazilian Judiciary, which, according to Vivian (2020), emerged due to the constant transformation of technology in response to the needs of individuals and organizations; and Knowledge Management is presented as a management model capable of associating itself with AI and labor law, promoting, according to Nonaka and Takeuchi (2008), the continuous process of creating and disseminating new knowledge within the organization. As a result, the intersection between the three aforementioned pillars was analyzed, demonstrating that the combined action of these elements can generate significant impacts on public administration, specifically on the provision of justice in labor courts. Finally, the limitations of this article and suggestions for future research were presented.

Keywords: Labor Justice; Artificial Intelligence; Knowledge Management

¹ Graduanda em Direito na Faculdade Unisapiens.

² Graduando em Direito na Faculdade São Lucas - RO.

³ Graduação em Ciências Contábeis e Mestrado em Administração Pública pelo Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP), ambos na Universidade Federal de Rondônia.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho e as relações trabalhistas são pilares da sociedade, intrinsecamente ligados à dignidade da pessoa humana e servindo como a principal fonte de sustento para as famílias. Por essa razão, em 1º de maio de 1943, por meio do Decreto-Lei nº 5.452, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), um marco fundamental na história das relações trabalhistas brasileiras. Além disso, a Constituição Federal do Brasil dedica diversos dispositivos a esse tema fundamental, garantindo direitos e estabelecendo diretrizes para um ambiente de trabalho justo e equitativo, bem como estabelece as competências específicas da Justiça do Trabalho.

Por pertencer à administração direta, a Justiça do Trabalho deve observar os princípios constitucionais da administração pública, entre eles o da eficiência. Com esse objetivo, a Emenda Constitucional nº 45, de 2004, instituiu o Conselho Superior da Justiça do Trabalho cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

No cenário atual, o Poder Judiciário convive com as oportunidades e os desafios oriundos da evolução das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) que são fatores determinantes para a capacidade produtiva da sociedade e das organizações econômicas. De um lado, o desenvolvimento tecnológico resulta em mudanças nas relações de trabalho no setor privado, demandando atuação da Justiça do Trabalho, a exemplo do surgimento de aplicativos de transportes e de entrega de encomendas, bem como provas digitais.

Por outro lado, o desenvolvimento tecnológico gerou oportunidades de melhoria na prestação dos serviços jurisdicionais, a exemplo do Processo Judicial eletrônico (PJe), o qual agiliza os procedimentos dos processos. Além disso, houve o surgimento da Inteligência Artificial, que, segundo o CSJT, “ajuda a realizar análises mais precisas, otimizar a consulta de leis e jurisprudência e aprimorar a tomada de decisões judiciais”, além de valorizar a capacitação profissional dos servidores e possui como objetivo “transformar a Justiça do Trabalho, tornando-a mais ágil, acessível e justa”.

Neste contexto, a Gestão do Conhecimento (GC) apresenta-se como suporte para o processo de identificação, a criação, o compartilhamento e a aplicação de conhecimentos essenciais a serem considerados no desenvolvimento e otimização de inteligências artificiais.

Assim, este artigo tem como objetivo geral, por meio de pesquisa bibliográfica, identificar a relação existente entre a justiça do trabalho, a inteligência artificial e a gestão do conhecimento.

2. Desenvolvimento

Neste tópico são abordados os fundamentos teóricos que norteiam este artigo, precisamente: direito do Trabalho: Surgimento, evolução e cenário atual do direito do trabalho no Brasil; inteligência artificial no Poder Judiciário do Brasil; Gestão do Conhecimento no contexto do direito do trabalho e da evolução tecnológica; e interseção Direito do Trabalho, Inteligência Artificial e Gestão do Conhecimento no Poder Judiciário.

2.1 Direito do Trabalho: Surgimento, evolução e cenário atual do direito do trabalho no Brasil

Segundo Lacerda e Mariano (2017), os primeiros sinais do direito do trabalho se deram em XXI a.C. até XIX d.C. período pelo que ficou conhecido como locação de trabalho trazido pelo código de Hamurabi. Complementa que o Direito Trabalhista nos primórdios era visto como instrumento de tortura, pois a primeira forma de trabalho eram executadas por escravos, os quais eram considerados objetos de domínio do seu senhor e não tinham nenhum tipo de direito.

Já na época do feudalismo, o trabalho também foi considerado um castigo, período que os servos entregavam parte de sua produção aos senhores feudais como meio de proteção de sua terra, ou seja, os senhores ofereciam proteção ao redor dos feudos e os servos pagavam com parte daquilo que produziam por essa proteção dos senhores.

Segundo Lacerda e Mariano (2017), Delgado (2017) e Montagna (2019), o direito do trabalho surge junto às transformações acarretadas pela revolução industrial, sendo que essas transformações foram de caráter sociais, econômicas e políticas.

Lacerda e Mariano (2017) afirmam que foi por volta do século XVIII que a proteção ao trabalhador se aproximou mais do atual direito do trabalho, avançando junto com a revolução industrial, com o intuito de garantir salubridade nas fábricas e garantir que as pessoas não fossem demitidas sem nenhuma garantia. Para Montagna (2019), tal fato ocorreu em razão do desemprego causado pela substituição da mão de obra humana por máquinas a vapor. Diante disso, surgiu a necessidade de criar garantias a essas

peçoas, as quais eram demitidas sem remuneração ou aviso prévio.

Montagna (2019) afirma que no Brasil, essa justiça especializada só veio a aparecer no século XX, com a criação dos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, porém nunca foram implementados. Destaca-se, ainda, que somente com a promulgação da Constituição Federal de 1946 os tribunais trabalhistas e juizes trabalhistas foram postos no Poder Judiciário, anteriormente a isso eram somente considerados como órgãos do Poder Executivo.

Segundo Delgado (2017), o direito do trabalho é o conjunto de todas as regras, princípios e institutos jurídicos que regem as relações de trabalho, quer seja no plano das obrigações contratuais individuais, quer seja no plano dos vínculos previstos entre entes coletivos que representem sujeitos deste contrato. Além disso, afirma que esse ramo do direito engloba ainda duas esferas, a esfera individual e a esfera coletiva. Nesse contexto, o direito individual trata da regulação do contrato de emprego, onde fixa direitos, obrigações e deveres entre as partes. Já o direito coletivo regula as relações da chamada autonomia privada coletiva, isto é, as relações entre grupos de empregados e empregadores ou entre obreiras e empregadores.

O autor argumenta, ainda, que, atualmente, o direito do trabalho tem dispositivos como a Constituição Federal e a Consolidação das Leis Trabalhistas que asseguram direitos aos trabalhadores e mitigam a possibilidade de os trabalhadores terem seus contratos de trabalho rescindidos sem nenhuma garantia como ocorria no passado.

Neste contexto, segundo Wetin (2023), a Consolidação Leis Trabalhistas (CLT) é um marco importante, pois possui alguns direitos aos trabalhadores como, a garantia de uma jornada de trabalho com horário máximo de 8 horas diárias, descanso semanal remunerado, férias, recebimento de horas extras trabalhadas, entre outros benefícios que são encontrados no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Além disso, a CLT é indispensável ao cenário atual das relações de trabalho, pois ela garante a proteção dos direitos do trabalhador, a regulamentação das relações de trabalho, a segurança jurídica para funcionários, a formalização do mercado de trabalho, a facilidade de acesso à informação, entre outros benefícios para os celetistas.

Além da CLT, outros dispositivos asseguram os direitos dos trabalhadores, entre os quais pode-se citar a Constituição Federal de 1988 (CF) que dispõe

no seu artigo 7º alguns direitos dos trabalhadores como: o seguro-desemprego, o fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, entre outros direitos.

Ainda segundo a atual Constituição Federal, compete à Justiça do Trabalho, entre outros, processar e julgar: as ações que envolvam exercício do direito de greve; as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; entre outros.

No século XXI as relações de trabalho apresentam um cenário de precarização. Nesse sentido, Cesário e De Araújo (2021) explicam que as transformações nas relações de trabalho, aliada à flexibilização normativa e evolução tecnológica resultam em enfraquecimento e desvalorização dos trabalhadores. Os autores afirmam, ainda, que há um conservadorismo no Poder Judiciário, fato que resulta em julgados que não acompanham as rápidas remodelações tecnológicas.

Diante disso, entende-se que o direito do trabalho surgiu para regular as relações de trabalho em razão do desequilíbrio desta relação, em que o trabalhador é a parte vulnerável dessa relação. Isso demandou que o Estado criasse mecanismo para proteção ao trabalho e ao trabalhador, por meio da criação de direitos. Com a existência desses direitos, fez-se necessária a criação de uma justiça especializada para julgar as demandas oriundas das relações de trabalho.

Nesse contexto, fica evidente que é esperada uma atuação dinâmica e efetiva da justiça do trabalho em ações relativas às relações de trabalho. Para isso, deve-se observar o princípio constitucional da eficiência, modernizando a forma de atuação desse ramo do Poder Judiciário, inclusive utilizando das inovações tecnológicas que estão em avanço exponencial.

Destaca-se que, apesar de o avanço tecnológico poder resultar na precarização das relações de trabalho (Cesário e De Araújo, 2021), neste artigo serão abordados os aspectos positivos da tecnologia em busca da eficiência administrativa na administração pública, mais precisamente no Poder Judiciário. Assim, destaca-se que não serão abordados os impactos negativos da tecnologia nas relações de trabalho.

2.2 Inteligência Artificial no Poder Judiciário do Brasil

Segundo Vivian (2020), estamos vivenciando, atualmente, uma transformação constante em re-

lação à tecnologia, à necessidade das pessoas e à estrutura social. Neste sentido, observamos a inteligência artificial no Poder Judiciário do Brasil em uma constante que foi intensificada ao longo dos últimos anos, sobretudo após o início da pandemia, o que reflete a evolução humana e da Administração Pública ao aprimorar o meio de trabalho e eficiência para a prestação de serviços e cumprimento dos ditames legais em relação aos administrados. Neste contexto, surge a Inteligência Artificial (IA), que pode ser conceituada como uma tecnologia que permite que as máquinas aprendam e tomem decisões como os humanos. Nesta linha de raciocínio, ainda, a inteligência artificial é uma ciência que, a partir de uma base de dados, identifica padrões, traz resultados, resolução de problemas e tomada de decisões de forma simulada em uma máquina, com cada vez mais precisão e eficiência.

Turing (2009), através do artigo “Computing Machinery and Intelligence” traz o seguinte questionamento: “Máquinas podem pensar?”. O matemático, conhecido como “pai da computação”, questionou o que hoje a Inteligência Artificial simula quase que perfeitamente, já que a inteligência artificial evoluiu a um ponto sobre-humano ao trazer, de forma mais célere que um humano, soluções para diversos questionamentos.

Este questionamento do “pai da computação”, hoje, poderia ser traduzido como realidade de um ponto de vista menos científico: Através das redes neurais artificiais, é como se as máquinas realmente pensassem como humanos. Haykin (2001), inclusive, encontrou dois aspectos em que a rede neural se assemelha ao cérebro humano: O fato de o conhecimento ser adquirido pela rede a partir de seu ambiente através de um processo de aprendizagem e a força de conexão entre neurônios que são utilizadas para armazenar o conhecimento adquirido. Tudo isso faz com que as redes neurais interajam e funcionem de forma quase que sobre-humana, o que traz resultados, soluções e dados cada vez mais rápidos e precisos. Esse tipo de tecnologia, que utiliza aprendizado profundo (deep learning), é a base de ferramentas como o ChatGPT, que traz respostas com alto nível de coerência ao aplicar, também, o Machine Learning, algo conhecimento como o aprendizado da máquina.

Foi através desse desenvolvimento tecnológico e exponencial que a inteligência artificial evoluiu e, a partir daí, surgiram os mais diversos instrumentos. Isto foi reafirmado, ainda, por Toosi et al. (2021) em “A brief history of AI: How to prevent another winter (a

critical review)” quando citou que “the field of artificial intelligence (...) has witnessed exponential growth in the past decade including a remarkably wide array of applications”. No contexto do Poder Judiciário, a inteligência artificial é utilizada para a automatização de tarefas repetidas, facilitação da elaboração e emissão de documentos e para, até mesmo, correção ortográfica. Ferramentas como o sistema Victor, utilizado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) para analisar repercussão geral, e o Athos, do Superior Tribunal de Justiça (STJ), que classifica jurisprudência, são exemplos de IA aplicada diretamente à rotina judicial. Foi desenvolvido, ainda, o ChatJT, chatbot criado pela Justiça do Trabalho para agir como assistente virtual e responder dúvidas do dia a dia laboral dos servidores, tanto da área jurídica do tribunal quanto para os servidores de apoio indireto à área fim.

Nesse cenário, o trabalhador público passa a assumir uma nova posição: a de gestor do próprio conhecimento. Isso ocorre porque, ao interagir com sistemas baseados em IA, o servidor precisa interpretar informações automatizadas, validar sugestões produzidas por algoritmos e tomar decisões com base em análises que envolvem não apenas aspectos técnicos, mas também valores jurídicos e éticos. Dessa forma, a interligação entre inteligência humana e inteligência artificial forma uma verdadeira simbiose, na qual o conhecimento tácito do trabalhador complementa os conhecimentos explícitos organizados e estruturados pela máquina criando novos conhecimentos em (Nonaka & Takeuchi, 2008).

A essa nova realidade soma-se a importância da Gestão do Conhecimento (GC), uma abordagem administrativa que busca capturar, organizar, compartilhar e aplicar o conhecimento produzido dentro das instituições (Nonaka & Takeuchi, 2008). No Judiciário, a IA atua como facilitadora desse processo, sistematizando dados, promovendo a aprendizagem institucional e auxiliando na construção de políticas públicas mais eficazes.

Além disso, a utilização da IA nos tribunais suscita debates relevantes do ponto de vista jurídico e ético, especialmente no que se refere à proteção de dados, à imparcialidade dos algoritmos e à responsabilidade pelas decisões automatizadas. O livro Ruído, de Kahneman, Sibony e Sunstein (2021), reforça que as decisões humanas estão sujeitas a variações indesejadas e incoerências — ruídos — que a IA pode, em certa medida, mitigar. No entanto, esse avanço não deve prescindir da supervisão humana e da observância aos princípios constitucionais que regem o Direito

do Trabalho e a atuação do Judiciário. Em relação à gestão do conhecimento, a IA surge para mitigar “ruídos” humanos que poderiam dificultar a organização e aplicação do conhecimento, tendo em vista que, através de suas ferramentas, consegue automatizar passos a passos de operações padrões ao identificá-los nas tarefas e gerir o conhecimento de forma didática para o servidor público.

Dessa forma, a inteligência artificial no Poder Judiciário brasileiro, impulsionada pela IA, não apenas redefine processos e práticas internas, como também exige um novo perfil de servidor, mais analítico, colaborativo e comprometido com a aprendizagem contínua. Trata-se, portanto, de um movimento que integra tecnologia, conhecimento e direitos fundamentais — o que exige do Estado não apenas investimento técnico, mas também sensibilidade institucional para garantir que o avanço tecnológico esteja a serviço da cidadania e da justiça.

2.3 Gestão do Conhecimento no contexto do direito do trabalho e da evolução tecnológica

Nesse contexto de transformação digital, surgem desafios associados à análise e ao tratamento dos dados e das informações que são produzidos visando transformá-los em conhecimento. Nesse sentido, o estudo da gestão do Poder Judiciário é importante para dinamizar a duração razoável dos processos e o alcance dos objetivos deste ramo do Estado (Couto; De Oliveira, 2016).

Acrescenta-se que a Lei nº 15.080 de 30/12/2024, Lei de Diretrizes Orçamentárias, vetou o provimento de cargos que resultem em aumento de despesas, sendo permitido apenas o provimento em cargos efetivos que estavam ocupados no mês de março de 2024 e cujas vacâncias não tenham resultado em pagamento de proventos de aposentadoria ou pensão por morte.

Dessa forma, os gestores públicos, incluindo os do Poder Judiciário, devem utilizar ferramentas e conceitos administrativos, bem como os meios tecnológicos em busca da manutenção da eficiência administrativa nesse cenário de aumento da complexidade das demandas dos jurisdicionados, combinados com a redução do quadro de pessoal e com o avanço das inovações da tecnologia da informação no Poder Judiciário.

Diante disso, GC é uma técnica administrativa capaz de contribuir para a efetividade da administração pública na prestação de serviços que visam garantir à população acesso aos direitos sociais e políticas públicas voltadas para a área trabalhista no Brasil.

A GC é um termo multidisciplinar que não possui definição única pelos teóricos (Alvarenga Neto, 2008; Ribeiro et al, 2017). Nonaka e Takeuchi (2008), primeiros autores a estudarem esse tema, definem a GC como processo contínuo de criação e disseminação de novos conhecimentos na organização, incorporando-os em novos sistemas, tecnologias e serviços, de modo a adaptar a organização às rápidas mudanças no ambiente externo, proporcionando mais efetividade administrativa.

Alvarenga Neto (2008) e Ribeiro et al, (2017) complementam que a GC é um conjunto de atividades de aquisição, criação, codificação, transferência, interligando as diversas fontes de conhecimentos para que a organização crie processos controlados e eficientes de inovação, aprendizagem contínua e educação corporativa a partir dos conhecimentos disponibilizados, de modo a criar uma vantagem competitiva.

Para Schlesinger et al. (2008) e Wiig (2000) o objetivo da GC na área pública é mais amplo do que os da iniciativa privada, pois, além do objetivo de melhorar o desempenho e a produtividade, inclui a capacidade de o Estado lidar de forma ágil com os imprevistos, desastres e novas demandas da sociedade, além de promover inclusão e reduzir a desigualdade social.

Wiig (2000) sustenta, também, que no longo prazo a GC proporciona inovações e condições para o desenvolvimento da sociedade por meio da capacitação da força de trabalho e formação de uma estrutura econômica que possibilite a competitividade dos países no cenário internacional.

Porém para Schlesinger et al. (2008) esse processo é lento em razão de ainda preservarem, no setor público, as disfunções do modelo burocrático de gestão, tais como a rigidez administrativa e o foco dos servidores em cumprir normas para evitar eventuais punições, fato que dificulta a agilidade em responder, com qualidade, as demandas da sociedade.

Assim, é necessário que as instituições públicas superem esses desafios inerentes à administração pública para usufruírem dos benefícios da GC. Nesse sentido, Batista (2012) desenvolveu o Modelo de Gestão do Conhecimento para a Administração Pública Brasileira, o qual considera as especificidades do setor público, sendo destinado aos três poderes do Estado brasileiro, aos entes da administração direta e indireta, em todos os níveis de governo.

Ao aplicar a primeira etapa modelo supracitado, ou seja, o diagnóstico do nível de maturidade de GC por meio do Instrumento para Avaliação da Gestão do Conhecimento na Administração Pública (IAG-

CAP), Batista (2016) constatou que das 73 organizações pesquisadas, aproximadamente 70% estão nos níveis iniciais de GC, ou seja, ainda estão distantes de institucionalizar a GC de modo que esse método gerencial seja internalizado no modo de os servidores públicos trabalharem.

Destaca-se que três órgãos do Poder Judiciário Federal aceitaram participar da pesquisa, as autoavaliações apresentaram os seguintes resultados: no Conselho da Justiça Federal (CJF) a implementação da GC é avaliada e melhorada continuamente; no Superior Tribunal Militar (STM) a organização começa a perceber a importância da GC; e no Tribunal Superior do Trabalho (TST) há práticas de GC em algumas áreas.

A baixa quantidade de pesquisas sobre a GC no Poder Judiciário reduz a possibilidade de identificar o estágio atual da GC nesse ramo do Estado. Nesse contexto, para Cesário (2019) o Poder Judiciário do Brasil ainda carece de maior nível de atenção pela comunidade científica.

Entre os ramos do Poder Judiciário brasileiro há a Justiça do Trabalho, a qual tem a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial exercida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Em consulta às resoluções administrativas emitidas pelo CSJT, foi identificada a ausência de normatização de uma política formal de GC. Contudo, a importância da GC foi reconhecida pela instituição

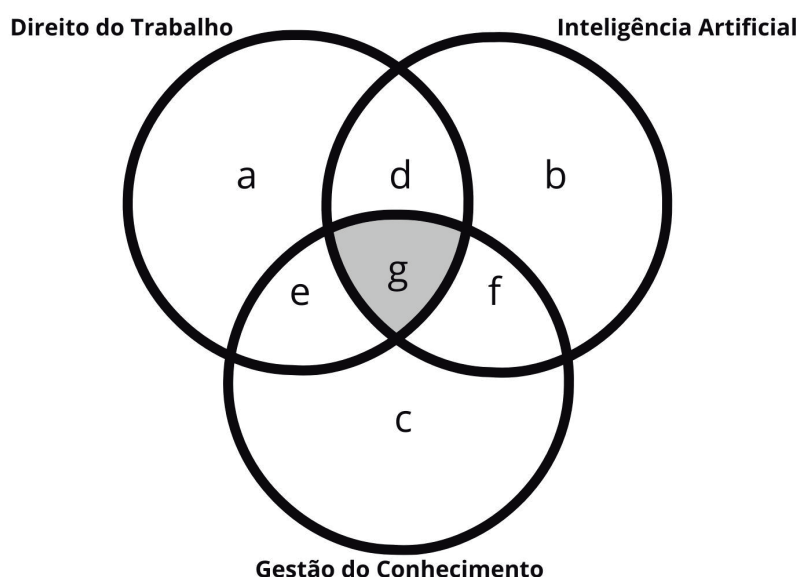
por meio do ato 84/2022 de 10 de junho de 2022, em que o CSJT declarou que a ausência de ou implantação deficiente da Gestão do Conhecimento é uma fraqueza da Justiça do Trabalho, além de restrição orçamentária e limitação para a reposição do quadro de pessoal, dentre as ameaças.

No âmbito do TRT14, os gestores e servidores do TRT14 têm a percepção, respectivamente, que o órgão possui 52,92% e 35,20% de capacidade de GC (Landim, 2018). Pesquisa de Afonso (2023) identificou que, na percepção dos magistrados(as) e servidores(as), há melhoria contínua da GC no TRT14, mesmo sem institucionalização dessa prática administrativa.

Diante do exposto neste tópico, fica evidente que a GC é uma prática administrativa apta a lidar com os desafios enfrentados pela Administração Pública brasileira. Para isso, foi desenvolvido um método específico para o setor público brasileiro, o qual pode ser utilizado pelo Poder Judiciário em busca de manutenção da eficiência da prestação jurisdicional. Podendo, inclusive, ser utilizado para melhoria dos resultados almejados com o avanço da transformação digital.

2.4 Interseção Direito do Trabalho, Inteligência Artificial e Gestão do Conhecimento no Poder Judiciário

Figura 1. Demonstrativo da interseção



Fonte: elaborada pelos autores

Tabela 1 - Descritiva dos elementos diagramados.

Elemento	Descritiva
a	• Proteção ao trabalhador • Dignidade da pessoa humana • Divergências nas relações de trabalho
d	• Mudança das relações de trabalho (DT e IA)
b	• Aprendizagem de máquina • Automatização de tarefas repetidas • Agilidade na obtenção e tratamento de dados
f	• Tratamento das informações automatizadas (IA e GC)
c	• Criação, disseminação, aplicação e armazenamento de conhecimento • Inovação • Aprendizagem contínua
e	• Aprendizagem organizacional (GC e DT)
g	• Eficiência na prestação jurisdicional (todos)

Fonte: Elaborada pelos autores

A imagem 1 e a tabela 1 apresentam uma síntese da associação entre o Direito do Trabalho, a Inteligência Artificial e a Gestão do Conhecimento. Observa-se que o primeiro elemento consiste na proteção ao trabalhador em razão da assimetria existente na relação de trabalho, visando preservar a dignidade humana, dessa forma a Justiça do Trabalho atua nas ações oriundas de divergências nas relações de trabalho aplicando a legislação cabível.

A atuação desse ramo do Estado é impactada pelo surgimento e rápida evolução da Inteligência Artificial (IA), pois surgem novas formas de trabalho em velocidade superior à capacidade de o Estado legislar sobre os direitos e obrigações que devem ser observados ao utilizar a IA nas relações de trabalho.

A IA possibilita a aprendizagem de máquina, de modo que a IA passe a tomar decisões pelos humanos, principalmente nas demandas repetitivas ou programadas. Isso representa uma maior agilidade na obtenção e tratamento de dados, porém resulta em excesso de informações. Por outro lado, a supervisão humana é indispensável, em razão das possíveis implicações de vieses ou erros da IA.

Neste contexto, a Gestão do Conhecimento (GC) pode ser utilizada para auxiliar no tratamento dos dados e informações que são gerados pela IA, além de mapear os principais vieses e erros que devem ser corrigidos para aprimorar a IA. A GC serve, também, de modelo de gestão para que as organizações gerenciem o seu conhecimento essencial, ou seja, aquele que representa uma vantagem competitiva.

Nesse sentido, a justiça do trabalho pode os conceitos da GC para identificar o conhecimento essencial

na prestação jurisdicional, o conhecimento existente e a lacuna de conhecimento. Na sequência deve-se planejar a criação de conhecimento por meio de oficinas ou capacitação formais para suprir a lacuna existente. Destaca-se que o conhecimento criado deve ser compartilhado e aplicado na prestação jurisdicional.

Assim, com a circulação do conhecimento é possível aproveitar as oportunidades existentes com a utilização da IA, além de propor inovações na metodologia de trabalho para lidar com os desafios atuais, como a redução do quantitativo de servidores e a rápida transformação nas demandas judiciais, de modo a alcançar a Eficiência na prestação jurisdicional.

3. Considerações Finais

O presente artigo analisou a conexão entre Direito do Trabalho, Inteligência Artificial e Gestão do Conhecimento, com destaque às transformações atuais à Justiça do Trabalho na área da tecnologia. A pesquisa teve como objetivo geral analisar a relação existente entre esses três tópicos através de uma abordagem bibliográfica e teórica. Considerando a análise dos tópicos citados, ainda, confere-se que este objetivo foi plenamente alcançado, tendo em vista que foram mapeados os principais pontos de conexão entre esses elementos.

Inicialmente, foi introduzida a evolução histórica do Direito do Trabalho, sendo apresentada a sua definição e seu objetivo em relação às mudanças da sociedade. Após isso, foi apresentado o conceito de Inteligência Artificial e a transformação que vem acontecendo ao longo dos últimos anos na Administração Pública, com destaque às ferramentas exis-

tentes, como o ChatJT, o que demonstra o nível de evolução e importância da IA na atualidade. Após isso, discutiu-se sobre a Gestão do Conhecimento e como ela pode ser aplicada no setor público, com ênfase na capacidade de aplicar saberes organizacionais de forma estratégica.

Por fim, foi analisada a interseção entre os três pilares supracitados, momento em que foi evidenciado que a atuação conjunta desses três elementos pode gerar impactos significativos na Administração Pública. Além disso, percebe-se que a IA gera impactos

positivos na aplicação da Gestão do Conhecimento, tendo em vista a potencialização da utilização da Gestão do Conhecimento na Administração Pública.

Como limitação deste artigo, destaca-se que não foram realizados estudos de caso específicos que permitissem que o tema fosse aprofundado e analisado do ponto de vista prático das ferramentas citadas. Dessa forma, recomenda-se, para pesquisas futuras, pesquisas e entrevistas com servidores da Justiça do Trabalho para melhor avaliação da interseção dos três elementos retrocitados no presente artigo.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Dávisson Lucas Vieira. **Gestão do conhecimento na administração pública: estudo de caso no Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região**. Dissertação (Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional), Universidade Federal de Rondônia. 2023

ALVARENGA NETO, Rivadávia Correa Drummond de. **Gestão do conhecimento em organizações: proposta de mapeamento conceitual integrativo**. São Paulo: Sarai-va, 2008.

BATISTA, Fábio Ferreira. **Modelo de gestão do conhecimento para a Administração Pública brasileira: como implementar a gestão do conhecimento para produzir resultados em benefício do cidadão**. Brasília: IPEA, 2012.

BATISTA, Fábio Ferreira (2016). **Gestão do conhecimento na administração pública: Resultados da pesquisa IPEA 2014 - níveis de maturidade, Texto para Discussão, No. 2168**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**.

BRASIL. **Lei nº 15.080 de 30 de dezembro de 2024**.

CEZÁRIO, Madalena Barbosa De Oliveira; DE ARAUJO, Wânia Maria. **A precarização das relações de trabalho: o caso uber e a subordinação estrutural**. Brazilian Journal of Development, v. 7, n. 3, p. 23544-23562, 2021.

COUTO, Mônica Bonetti; DE OLIVEIRA, Simone Pereira. **Gestão da justiça e do conhecimento: a contribuição da jurimetria para a administração da justiça**. Revista Jurídica, v. 2, n. 43, p. 771-801, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do trabalho**. São Paulo: Editora Ltr, 2017.

HAYKIN, Simon. **Redes neurais: princípios e prática**. Bookman Editora, 2001.

LANDIM, Liduina Maria das Chagas. **Alinhamento da Estratégia, Governança e Gestão de Pessoas: estudo de caso no TRT da 14ª Região – RO/AC**. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Federal de Rondônia, 2018.

LACERDA, Luana Pereira; DE CASTRO MARINO, Lúcia Helena Fazzane. A evolução do direito do trabalho como um direito fundamental e os reflexos da globalização. **REGRA-D-Revista Eletrônica de Graduação do UNIVEM-ISSN 1984-7866**, v. 10, n. 01, p. 259-284, 2017.

MONTAGNA, Marine Montagna. **Do direito processual, do trabalho com; direito, o. competência da justiça do trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, do Curso de Direito da Faculdade do Norte Novo de Apucarana – FACNOPAR, 2019.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **Teoria da Criação do Conhecimento Organizacional**. In: TAKEUCHI, Hirotaka; NONAKA Ikujiro. **Gestão do conhecimento**. Porto Alegre: Bookman, 2008.

RIBEIRO, Jurema Suely de Araújo Nery *et al.*. **Gestão do conhecimento e desempenho organizacional: integração dinâmica entre competências e recursos**. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 7, p. 4-17, 2017

SCHLESINGER, Cristina Costa Barros, REIS, Dalcio Roberto dos; SILVA, Helena de Fátima Nunes; CARVALHO, Hélio Gomes de; SUS, Jane Alves Lopes de; FERRARI, João Vicente; SKROBOT, Luiz Claudio; XAVIER, Suzete Arend de Paula. **Gestão do conhecimento na Administração Pública**. Curitiba: Instituto Municipal de Administração Pública – IMAP, 2008.

TOOSI, Amirhosein et al. **A brief history of AI: how to prevent another winter (a critical review)**. PET clinics, v. 16, n. 4, p. 449-469, 2021.

TURING, Alan M. **Computing machinery and intelligence**. Springer Netherlands, 2009. TURING, Alan M. **Computing machinery and intelligence**. Springer Netherlands, 2009.

VIVIAN, Sheron Garcia. **Transformação digital e o Poder Judiciário**. **Revista de Direitos Fundamentais e Tributação**, v. 1, n. 3, p. 93-123, 2020.

WESTIN, Ricardo. **CLT chega aos 80 anos com direitos do trabalhador sob disputa**. Agência Senado, 2023.

WIIG, Karl M. **Application of Knowledge Management in Public Administration**.

TELETRABALHO E BEM-ESTAR DO TRABALHADOR: UM ESTUDO NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO/BRASIL

*Frederico Alves Rangel

Mestre em Administração Pública - Profiap/UNIR
Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região
Rua Almirante Barroso, 600 - Porto Velho/RO
CEP: 76.801-901
E-mail: frederico.rangel@trt14.jus.br
Telefone: (69) 98129-2920
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4011-4136>

*Edilson Bacinello

Doutor em Ciências Contábeis e Administração pela Fundação Universidade Regional de Blumenau/FURB
Universidade Federal de Rondônia – UNIR
Centro - Av. Presidente Dutra, 2965 - Porto Velho/RO
CEP: 76801-974
E-mail: edilsonbaci@unir.br
Telefone: (69) 99397-0056
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1555-8176>

RESUMO

O teletrabalho é fruto das políticas de modernização na administração pública, criando incertezas e oportunidades para as organizações e trabalhadores. Os reflexos dessa atividade têm indicado não haver consenso sobre as possíveis vantagens e desvantagens no bem-estar do trabalhador. Esta pesquisa tem como objetivo identificar os níveis de bem-estar no trabalho de um Tribunal Regional do Trabalho (TRT) brasileiro, comparando os grupos de servidores que se encontram em teletrabalho *versus* servidores que atuam em trabalho presencial. O estudo se pautou na aplicação de um questionário para medir os níveis de bem-estar dos trabalhadores através das escalas: satisfação no trabalho (EST), envolvimento com o trabalho (EET) e comprometimento organizacional afetivo (ECO), utilizando técnicas estatísticas de correlação e regressão logística ordinal. Os resultados indicam que os servidores em teletrabalho apresentaram maiores níveis de EST e de ECOA quando comparados aos servidores em trabalho presencial. Quanto a EET, não foi possível encontrar diferenças significativas entre as duas modalidades. Tais resultados reforçam os achados de outras pesquisas na área, demonstrando que o teletrabalho possibilita a geração de bem-estar ao trabalhador, porém, não obrigatoriamente, em todas as vertentes. O estudo contribui para que acadêmicos, profissionais e outras instituições possam verificar os efeitos do teletrabalho e suas possíveis implicações no bem-estar dos trabalhadores.

Palavras-chaves: Teletrabalho; Bem-estar no trabalho; Administração Pública.

ABSTRACT

Teleworking is the result of modernization policies in public administration and creates uncertainties and opportunities for organizations and employees. The consequences of this activity have shown that there is no consensus on the possible advantages and disadvantages for the well-being of workers. The aim of this study is to determine the level of well-being at work in a Brazilian Regional Labor Court (TRT) by comparing groups of employees who telework with those who work face-to-face. The study is based on the application of a questionnaire to measure employee well-being through the scales of job satisfaction (EST), work engagement (EET) and affective organizational commitment (ECO), using statistical correlation procedures and ordinal logistic regression. The results indicate that remote workers had higher EST and ECOA scores compared to on-site workers. No significant differences were found for EET between the two modalities. These results support the findings of other research in this area and show that remote working can improve employee wellbeing, although not necessarily in all aspects. The study helps academics, professionals and other institutions to review the effects of teleworking and its potential impact on employee wellbeing.

Keywords: Teleworking; Well-being at work; Public administration.

1. INTRODUÇÃO

Historicamente, o mundo tem passado por profundas transformações nas relações de trabalho que têm impactado diretamente no funcionamento das empresas, nos órgãos públicos e na experiência do trabalhador. A experiência de bem-estar é estudada desde o início do século XX, tendo seu início relacionado ao conceito de motivação e, posteriormente, sendo compreendida a partir de fatores atitudinais e do ambiente laboral (Siqueira, 2008).

Dentre várias possibilidades, o uso das tecnologias têm impactado a experiência no bem-estar do trabalhador (Barbosa et al. 2017), promovendo um amplo processo de rompimento com os padrões tradicionais de trabalho (Barbosa et al. 2017; Klein et al., 2019), impulsionadas pelo contexto social e econômico mundial (Freitas et al., 2021). Como efeito, se cria a um só tempo incertezas e oportunidades para as organizações e para os trabalhadores como um amplo movimento de flexibilização (Schleder et al., 2019), no qual o teletrabalho é representado por excelência (Silva, 2018), gerando um fenômeno a nível global (Gerdeman, 2020).

No Brasil, as organizações privadas e, mais recentemente, as públicas têm se adaptado a esse novo contexto com o uso das ferramentas de tecnologia da informação (TI) e da oferta de cargos e funções passíveis de cumprimento na modalidade de teletrabalho (Santos & Reis, 2021). Nessa linha, destaca-se a Resolução CSJT N. 109/2012 que implemento, de forma experimental, o teletrabalho no Poder Judiciário, mais tarde regulamentando-o, em definitivo, por meio da Resolução CNJ N. 227/2016.

Estudos tem demonstrado não haver consenso sobre os efeitos do teletrabalho no bem-estar do trabalhador, indicado algumas vantagens, tais como, maior autonomia do trabalhador, redução do estresse e incremento da produtividade (Bosua et al., 2012; Chiaretto et al., 2018; Taschetto & Froehlich, 2019; Filardi et al., 2020; Lemos et al., 2020; Pereira et al., 2021; Radulovic et al., 2021; Battisti et al., 2022; Fayad & Nunes, 2023). Por outro lado, outras pesquisas tem demonstrado haver desvantagens, tais como sobrecarga de trabalho, distanciamento da realidade organizacional e dificuldade de diferenciar a vida pessoal e profissional (Hau & Todescat, 2018; Contreras et al., 2020; Guerra et al., 2020; Batista & Galegale, 2021; Leite & Lemos, 2021; Wang et al., 2021; Noonan & Glass, 2012).

Para tentar preencher essa lacuna, este estudo tem como objetivo identificar os níveis de bem-estar no trabalho de um Tribunal Regional do Trabalho

(TRT) brasileiro, comparando os grupos de servidores que se encontram em teletrabalho *versus* servidores que atuam em trabalho presencial. A pesquisa busca contribuir com a literatura, estudantes e gestores públicos, ao buscar verificar se o teletrabalho propicia melhores níveis de bem-estar ao trabalhador, com base em um modelo proposto por Siqueira & Padovam (2008). Se justifica por abordar uma atividade que tende a se tornar cada vez mais difundida em órgãos públicos, os quais, embora já a utilizem ou venham a utilizá-la, ainda necessitam de ferramentas para avaliação, dado aos vários efeitos (vantagens e desvantagens) sobre o bem-estar dos teletrabalhadores.

Este artigo é composto pela introdução e mais 5 seções. A seção 2 trata do referencial teórico, abordando a temática do teletrabalho e do bem-estar no trabalho; a seção 3 aborda a metodologia adotada para esta pesquisa; a seção 4 apresenta os resultados encontrados; na seção 5 é feita a discussão dos resultados; e, por fim, a seção 6 traz as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teletrabalho

O teletrabalho surge do termo *telecommuting*, quando da implementação de um programa que permitiu que um grupo de trabalhadores exercessem suas atividades de casa, sem precisarem se deslocar para a empresa (Sakuda & Vasconcelos, 2005). Nessa definição, *commuting* diz respeito ao deslocamento entre casa e trabalho, e o prefixo *tele* infere que os meios telemáticos substituiriam o deslocamento físico e as atividades presenciais (Lamond et al., 1997). Por sua vez, a Organização Internacional do Trabalho (1996), diz que teletrabalho é toda atividade laboral exercida em local diferente daquele ocupado pela empresa ou instituição a qual o trabalhador está vinculado, prescindindo de seu deslocamento, com a condição de que sejam utilizados recursos de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC).

Considerando os riscos e benefícios do teletrabalho, alguns órgãos públicos do Brasil inovaram ao iniciar sua implementação, tal como o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), considerado como a primeira experiência que se tem registro, chegando a ser premiada no Concurso Nacional de Experiências de Gestão da Administração Pública Federal em 1998 (Oliveira & Pantoja, 2018).

Inspiradas pela experiência da SERPRO, outros órgãos brasileiros também aderiram ao teletrabalho, destacando-se, dentre outros, o Tribunal de Contas

da União em 2009, a Advocacia-Geral da União em 2011, a Receita Federal em 2012, o Tribunal Superior do Trabalho em 2012, o TRT em 2012, o Instituto Nacional da Propriedade Industrial em 2016 e o Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro em 2016 (Alves, 2020).

Especificamente no TRT14, o teletrabalho teve início com a publicação da Portaria 2.407 de 05 de maio de 2012, a título de projeto-piloto, em um setor específico da área judiciária de 2º grau. Posteriormente, a Portaria 840 de 11 de abril de 2014 regulamentou o teletrabalho, o qual é atualmente regido pela Resolução Administrativa 55/2018 (Brasil, 2018). Um marco em sua trajetória ocorreu por meio da publicação de Atos e Recomendações em consonância com normativos dos Tribunais Superiores, implementando, dentre outras medidas: realização de audiências telepresenciais, atendimento ao público por meio de recursos de tecnologia, migração de unidades para o funcionamento 100% digital (Brasil, 2020; Brasil, 2021). Atualmente, a Resolução Administrativa N. 9 de 28 de fevereiro de 2023, disciplinou a Resolução CNJ n. 481 (Brasil, 2022), determinando que o trabalho presencial deveria voltar a ser regra, limitando o teletrabalho a no máximo 30% dos servidores de cada Unidade do Tribunal.

2.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

O capital humano é indispensável para o sucesso das organizações, constituindo-se enquanto uma importante vantagem competitiva Gubman (1998), tornando essencial considerar as emoções dos trabalhadores, bem como seu nível de engajamento, satisfação ou estresse (Brieff & Weiss, 2002). Pesquisar e intervir sobre o bem-estar dos teletrabalhadores permite antever os riscos laborais a que eles estão submetidos, subsidiando um processo de preparação para o teletrabalho (Lucas & Santos, 2021; Lopes & Lunardi, 2022), além de também conhecer os benefícios que tem efeito protetor para a saúde física e mental dos mesmos, preservando no médio e longo prazo a sua capacidade produtiva (Oliveira & Pantoja, 2020).

A expansão do teletrabalho tem lançado luz sobre as vantagens e desvantagens desta modalidade no bem-estar do trabalhador, tais como o possível impacto na produtividade, motivação e na rotina, além da não vinculação entre colegas (Silva, 2015; Cardoso & Petri, 2023). Quando a experiência de teletrabalho é satisfatória, ocorre uma melhoria no clima organizacional, aumento da produtividade, redução da rotatividade e do absenteísmo (Chiaretto et al., 2018). Outros efeitos positivos dizem respeito a maior pro-

ximidade com a família, autonomia na organização e execução das tarefas, economia de tempo, flexibilidade de horários e maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Hau & Todescat, 2018; Filardi et al., 2020; Guerra et al., 2020).

Para que se tenha uma experiência produtiva no teletrabalho, o trabalhador deve ter habilidades relacionadas à organização de tarefas, boa capacidade de comunicação e automotivação (Giglio et al., 2018; Gálvez et al., 2020; Song & Gao, 2020). Apesar da recente expansão do teletrabalho, o contexto desafiador para gerir uma equipe pode trazer insegurança nas organizações (Aderaldo et al., 2017), sendo indispensável o planejamento e acompanhamento das atividades, como foco nas responsabilidades compartilhadas por todos os envolvidos (Leite & Lemos, 2021).

Dentre as possíveis desvantagens do teletrabalho, pode haver preconceito por parte de gestores e de familiares, que questionam a seriedade e o comprometimento de quem está nesta modalidade (Taschetti & Froehlich, 2019), o excesso de horas trabalhadas e a sobreposição com atividades domésticas (Lemos et al., 2020), a individualização excessiva das atividades, que pode comprometer o trabalho em equipe (Haubrich & Froehlich, 2020), além do senso de pertencimento e aumentar o sentimento de isolamento que são prejudiciais tanto para a produtividade do trabalhador quanto para o seu bem-estar (Zhang et al., 2020). Adicionalmente, Rocha & Amador (2018) alertam para a perda de vínculo com a organização, a desatualização às mudanças internas e a sensação de não fazer parte de sua equipe. Este cenário, no médio e longo prazo, impacta negativamente no alcance dos objetivos organizacionais Maia et al. (2020), impede a criação de estratégias coletivas de enfrentamento dos desafios que surgem na rotina de trabalho (Silva, 2018), além de poder prejudicar o crescimento profissional na organização (Pereira et al., 2021).

De acordo com Oliveira et al. (2018), as temáticas relacionadas à saúde, qualidade de vida e bem-estar no trabalho influenciam na rotina, nas relações interpessoais e no cumprimento das tarefas, sendo necessária a elaboração de estratégias e políticas que intervenham sobre este cenário. Tais estratégias aprimoram o funcionamento das organizações e qualificam a atividade do trabalhador (Quadros & Trevisan, 2002; Maryuri et al., 2020; Morán & Burgos, 2020; Melo et al., 2023; Neto et al., 2023) por meio da melhora dos níveis de bem-estar no trabalho (Siqueira & Padovam (2008).

2.3 Medidas de Bem-Estar no Trabalho

O bem-estar deve ser compreendido como um fenômeno em si, passível de estudo e mensuração, e não como um fator acessório ou plano de fundo do ambiente organizacional (Siqueira, 2008). Este entendimento permite que o bem-estar seja alvo de intervenções para promover mudanças desejadas nas organizações (Marujo et al., 2007; Albuquerque & Leite, 2009; El-Kouba et al., 2009; Agapito et al., 2015; Mishima-Santos et al., 2020; Santos & Reis, 2021), as quais influenciam diretamente no desempenho e nos indicadores de absenteísmo e rotatividade (Quadros & Trevisan, 2002; Covacs, 2006; Santos & Ceballos, 2013; Freitas, 2019; Mendes et al., 2020; Miyazaki & Videira, 2020).

O conceito proposto por Siqueira & Padovam (2008), define o construto de bem-estar no trabalho (BET) como uma experiência positiva de vínculo com o trabalho e com a organização a qual se está vinculado (Diener et al., 2003; Siqueira & Gomides Jr., 2004; Souza et al., 2015). O BET é um conceito multidimensional aplicado ao contexto de trabalho (Siqueira e Padovam, 2008), que considera os seus antecedentes e consequentes, além de fatores emocionais e cognitivos dos indivíduos (Gomide Jr. & Hernandez, 2005; Marqueze & Moreno, 2005; Santos & Ceballos, 2013; Giovannini & Cohen, 2017; Pinho et al., 2018; Garcez et al., 2018; Onça & Bido, 2019). Este modelo é composto por três construtos que são medidos por escalas específicas: escalas de satisfação no trabalho, de envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (Siqueira & Padovam, 2008).

2.3.1 Escala de Satisfação no Trabalho (EST)

A EST engloba a caracterização positiva do teletrabalho em cinco aspectos ou dimensões específicos e diferenciados (Siqueira & Gomide Jr., 2004; Siqueira & Padovam, 2008), sendo estes, a relação com as chefias (El-Kouba et al., 2009); relação com os colegas de trabalho (Sadir & Lipp, 2013); retribuição financeira; oportunidades de ascensão profissional (Sant'anna et al., 2012) e satisfação com as tarefas realizadas (Siqueira, 2008).

Dentre os fatores antecedentes da EST, a literatura aponta as relações interpessoais de parceria e cooperação entre colegas (Rego et al., 2015), lideranças com perfil participativo e de suporte (Mendes, 2014), valorização do esforço e do desempenho por pares e superiores hierárquicos (Sampaio et al., 2019), políticas claras referentes à ascensão profissional na organização (Amâncio et al., 2021), retribuição financeira

adequada ao nível de responsabilidade (Pinho et al., 2018) e a percepção, por parte do trabalhador, do valor que o trabalho realizado tem para a organização e para a sociedade (Onça & Bido, 2019).

O trabalhador satisfeito no trabalho tende a levar essa experiência para sua vida como um todo, tornando-se mais satisfeito fora do trabalho (Freitas, 2019), enquanto que no âmbito laboral torna-se mais propício a internalizar e reproduzir a cultura organizacional, fator essencial para a eficácia da organização (Pinho et al., 2018). A EST determina, em grande parte, o nível de saúde física e mental dos colaboradores, criando condições para que estes se empenhem no desenvolvimento profissional (Warr, 1987), motivando para o trabalho (Guimarães & Souza Neto, 2021) e ajudando a construir um clima organizacional amistoso, cooperativo e produtivo (Martins & Veiga, 2022).

Com base nessas evidências, surge a primeira hipótese de pesquisa:

H1. Os servidores em teletrabalho apresentam maior nível de satisfação no trabalho, quando comparados aos servidores em trabalho presencial.

2.3.2 Escala de Envolvimento com o trabalho (EET)

Siqueira & Padovam (2008) definem a EET a partir da capacidade do desempenho laboral afetar a auto-estima do trabalhador, tal como uma experiência de absorção, que gera prazer e empenho no alcance dos objetivos, metas, *feedback* do desempenho e exigência de altas habilidades. O envolvimento com o trabalho torna o trabalhador propenso a aderir a tarefas mais complexas e a ter desempenho superior (Sgarbosa & Mozzato, 2020; Simões & Costa, 2020), fazendo com que sinta o sucesso ou fracasso da organização como sendo seu também, reduzindo o absenteísmo e a rotatividade (Gonçalves et al., 2021).

Os principais fatores que propiciam a experiência de envolvimento com o trabalho são: a percepção de significância do trabalho que se realiza, fator este que impulsiona o desempenho do trabalhador, estimulando-o a assumir responsabilidades cada vez maiores na organização, além de apresentar comportamentos de cidadania organizacional (Onça & Bido, 2019); a autonomia do trabalhador, que possibilita a este pôr em práticas suas próprias capacidades na resolução de problemas e na tomada de decisão (Garcez et al., 2018); e a existência de metas na rotina de trabalho, que sejam claras e desafiadoras, para que cumpram a função de estimular o engajamento (Simões & Costa, 2020).

O trabalho tem o poder de moldar a autoimagem do trabalhador por meio das identificações que são estabelecidas com as funções que são desempenhadas no trabalho (Giovannini & Cohen, 2017), que promovem a internalização do significado das tarefas e dos valores organizacionais (Onça & Bido, 2019). Tais indicações conduzem a segunda hipótese deste estudo:

H2. Os servidores em teletrabalho apresentam maior nível de envolvimento com o trabalho, quando comparados aos servidores em trabalho presencial.

2.3.3 Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOAF)

A ECOAF foi definida originalmente como uma identificação do trabalhador com a organização e seus objetivos, com o reconhecimento dos efeitos positivos de estar vinculado à organização (Borges-Andrade, 1994). Tem como um de seus principais antecedentes o suporte organizacional, caracterizado como toda a gama de ações e políticas que a organização promove em prol de seus colaboradores (Oliveira et al., 2018), estimulando a autonomia, definindo critérios de recompensa e ascensão profissional, inclusão e participação nas decisões administrativas e oferta de benefícios (Covacs, 2006).

Gomes et al. (2020) apontam a justiça organizacional como outro condicionador do comprometimento, que contribui para o vínculo com as organizações, se manifestando, entre outros, pela participação nas decisões, distribuição de recursos, transparência e acesso às informações e *feedback* do desempenho. Por seu turno, Gonçalves et al. (2021) tratam que a internalização dos valores praticados no trabalho cria uma maior identificação dos trabalhadores com a organização, moldando seus comportamentos e atitudes (Gonçalves et al., 2021). Como consequência do comprometimento, cria-se um contexto propício à melhoria do desempenho, intenção de permanecer na organização (Kaveski & Beuren, 2020), maior prevalência de comportamentos de cidadania organizacional (Oliveira et al., 2018), além de promover lealdade e adesão à missão, aos valores e à visão de futuro da organização (Covacs, 2006). Nesse contexto, indica-se a terceira hipótese da pesquisa:

H3. Os servidores em teletrabalho apresentam maior nível de comprometimento organizacional afetivo, quando comparados aos servidores em trabalho presencial.

3 METODOLOGIA

O Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, organização em que foi realizada a pesquisa, aprovou a sua realização por meio do Despacho Presidencial de 22 de agosto de 2022, registrado no sistema de processos administrativos eletrônicos da Justiça do Trabalho, sob o número 4510/2022. Da mesma forma, esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Rondônia por meio do Parecer Consubstanciado 5.888.581, datado de 11 de fevereiro de 2023.

O instrumento aplicado foi composto pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, por um questionário sociodemográfico para coletar informações sobre o perfil pessoal e profissional do público-alvo da pesquisa, assim como pelas Medidas de Bem-estar no Trabalho, compostas pelas Escalas de Satisfação no Trabalho, Envolvimento com o trabalho e de Comprometimento Organizacional Afetivo.

Esta pesquisa, de cunho prioritariamente quantitativo, se baseia em dados estatísticos para análise dos resultados. Para Minayo & Sanches (1993), os estudos quantitativos evitam as imprecisões da subjetividade, distanciando-se do caso particular e se direcionando ao coletivo, a partir de ferramentas estatísticas que possibilitam a generalização de suas inferências construídas a partir de uma minuciosa análise de dados.

Utilizou-se o método de levantamento (*survey*), caracterizado como um procedimento de obtenção de dados detalhados diretamente com uma amostra da população inserida dentro do contexto que se pretende conhecer (Cavalcante & Moreira, 2010). Após a coleta dos dados, as informações foram analisadas com base no software SPSS 20.0, verificando os seguintes elementos estatísticos: Alfa de Cronbach das escalas; Correlação de Spearman; Testes de normalidade; Teste de comparação de Mann-Whitney e Teste de regressão logística ordinal.

Sugere-se como resultados para o alfa de cronbach, valores acima de 0,7 para melhor precisão nos resultados (Nunnally, 1975). A correção de Spearman é a mais sensível para encontrar a não normalidade da distribuição amostral e o mais eficaz para qualquer tamanho de amostra (Pino, 2014). O teste de comparação de Mann-Whitney compara dois grupos independentes com amostras não normais (Simões et al., 2010). A regressão logística permite identificar o nível de associação e predição quando a variável dependente é organizada de forma ordinal (Figueira, 2006; Cabral, 2013; Fernandes et al., 2021).

A população foi composta por 689 servidores do TRT, que exercem suas funções nas modalidades presencial e de teletrabalho. O instrumento de coleta desta pesquisa foi composto pelas Medidas de Bem-Estar no Trabalho (Siqueira, 2008), contendo as seguintes Escalas:

a) EST: composta por 15 itens em sua versão reduzida, visa medir o construto satisfação no trabalho com base em uma escala tipo Likert de 7 pontos (totalmente insatisfeito a totalmente satisfeito). Essa escala avalia as dimensões: satisfação com os colegas, com o salário; com a chefia; com a natureza do trabalho e com as promoções (Siqueira, 2008);

b) EET: contempla 5 itens que medem, de forma unidimensional, o construto envolvimento com o trabalho, em uma escala tipo Likert de 7 pontos (discordo totalmente a concordo totalmente).

c) ECOA: baseada em 5 itens, em sua versão reduzida, baseada em uma escala tipo Likert de 5 pontos (nada a extremamente), que medem o construto unidimensional do comprometimento organizacional afetivo.

O quadro 1 apresenta as variáveis independentes (modalidade de trabalho), e as variáveis dependentes (Escala aplicadas):

Quadro 1 - Variáveis da pesquisa

Variáveis da Pesquisa			
Variáveis Independentes	Modalidades de trabalho	Teletrabalho	
		Trabalho Presencial	
Variáveis Dependentes	Componentes do bem-estar no trabalho	EST	
		EET	
		ECO	
		COA	

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

O quadro 1 indica as duas modalidades de trabalho a serem investigadas neste estudo (teletrabalho e trabalho presencial), visando analisar suas relações com as escalas EST, EET e ECOA.

4 RESULTADOS

A seguir são apresentados os principais dados sociodemográficos divididos entre as duas modalidades de trabalho (teletrabalho e trabalho presencial):

Tabela 1 - Dados sociodemográficos e profissionais

Características	Teletrabalho		Presencial	
	Quantidade	Porcentagem (%)	Quantidade	Porcentagem (%)
Gênero				
Feminino	53	49,07	51	49,96
Masculino	55	50,93	65	56,04
Idade				
18 a 35 anos	27	25,00	18	15,52
36 a 45 anos	37	34,26	31	26,72
46 a 55 anos	26	24,07	38	32,76
56 anos ou mais	18	16,67	29	25,00
Estado Civil				
Solteiro (a)	16	14,81	14	12,06
Casado(a) / União estável	84	77,77	94	81,03
Separado(a) / divorciado(a) / viúvo(a)	8	7,40	8	6,89
Cargo efetivo				
Sem cargo efetivo / técnico(a)	70	64,81	86	74,14
Analista(a)	38	35,19	30	25,86
Área de lotação				
Administrativa	44	40,74	54	46,55
Judiciária	64	59,26	62	53,45
Modalidade				
Teletrabalho	108	100	-	-
Presencial	-	-	116	100

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Na tabela 1, identifica-se uma homogeneidade na amostra, em ambos os grupos (teletrabalho e trabalho presencial) no que tange aos gêneros feminino e masculino e nas áreas administrativa e judiciária. Quanto à faixa etária, em ambas modalidades houve maior concentração nas duas faixas etárias intermediárias, entre 36 e 55 anos de idade. O estado civil predominante foi o de casado(a) ou em união estável, com 77,77% entre os teletrabalhadores e 81,03% entre os presenciais. Também houve predominância dos servidores sem cargo efetivo ou com cargo de técnico administrativo, que representam 64,81% dos teletrabalhadores respondentes e 74,14% dos trabalhadores presenciais.

Na análise de confiabilidade, os resultados do alpha de Cronbach foram considerados elevados (Nunally, 1975), indicando na escala EST, subgrupos: satisfação com os colegas 0,84; satisfação com as promoções 0,88; satisfação com o salário 0,93; satisfação com a natureza do trabalho 0,88; satisfação com a chefia 0,94, enquanto na escala EET 0,86 e ECOA 0,96.

Seguindo o procedimento indicado por Siqueira (2008), encontrou-se a média aritmética das respostas dos participantes em cada escala, somando a resposta numérica de cada pergunta e dividindo pelo número total de perguntas da escala ou dimensão em questão. Na sequência, utilizou-se o teste de correção de Spearman, conforme tabela 2.

Tabela 2 - Teste de correlação de Spearman

Dimensões e Escalas	Parâmetros	Dimensões da EST					EST	EET	ECOA
		Colegas	Promoções	Salário	Natureza do trabalho	Chefia			
–	p-valor de Shapiro-Wilk	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Colegas	Rho (ρ)	—							
	p-valor	—							
Promoções	Rho (ρ)	0,615**	—						
	p-valor	< 0,001	—						
Salário	Rho	0,485**	0,648**	—					
	p-valor	< 0,001	< 0,001	—					
Natureza do trabalho	Rho (ρ)	0,674**	0,671**	0,606**	—				
	p-valor	< 0,001	< 0,001	< 0,001	—				
Chefia	Rho (ρ)	0,694**	0,550**	0,487**	0,692**	—			
	p-valor	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	—			
EST	Rho (ρ)	0,803**	0,845**	0,779**	0,863**	0,806**	—		
	p-valor	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	—		
EET	Rho (ρ)	0,253**	0,280**	0,250**	0,358**	0,170*	0,298**	—	
	p-valor	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	0,011	< 0,001	—	
ECOA	Rho (ρ)	0,481**	0,510**	0,366**	0,577**	0,474**	0,578**	0,468**	—
	p-valor	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	—

Fonte: Elaborado pelo autor (2023). * $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

Conforme tabela 2, o teste de correlação de Spearman, que prescinde da normalidade das amostras (Bauer, 2007), indica que a direção das correla-

ções entre as escalas e dimensões, o ρ (ρ) de todas as correlações foi maior que 0, indicando correlação positiva (Cohen, 1995).

4.1 Comparação entre modalidades

Na tabela 3 estão relacionados os resultados do

teste de normalidade, a estatística do teste de Mann-Whitney, as medianas e amplitude interquartis das amostras:

Tabela 3 - Teste de comparação de Mann-Whitney

Testes / Medidas	Modalidade	Dimensões da EST					EST	EET	ECO A
		Colegas	Promoções	Salário	Natureza do trabalho	Chefia			
p-valor do Shapiro-Wilk	Ttb*	< ,001	< ,001	< ,001	< ,001	< ,001	< ,001	0,021	< ,001
	Pres**	0,001	< ,001	< ,001	0,001	< ,001	0,022	0,01	< ,001
Mann-Whitney (p-valor)		4810,5 (0,002)	4849 (0,003)	5590 (0,154)	4957,5 (0,006)	4809,5 (0,002)	4616,5 (< 0,001)	6180 (0,862)	4824,5 (0,002)
Mediana	Ttb*	6	5,33	5	5,67	6,67	5,67	4,2	4
	Pres**	5,67	5	5	5	6	5,27	4	4
AIQ (Q3 - Q1)	Ttb*	1,67 (6,67 - 5,00)	1,33 (6,00 - 4,67)	1,00 (6,00 - 5,00)	1,33 (6,33 - 5,00)	1,33 (7,00 - 5,67)	1,14 (6,27 - 5,13)	2,20 (5,20 - 3,00)	0,80 (4,40 - 3,60)
	Pres*	1,08 (6,08 - 5,00)	1,34 (5,67 - 4,33)	1,00 (6,00 - 5,00)	1,00 (6,00 - 5,00)	2,00 (7,00 - 5,00)	1,15 (5,87 - 4,72)	2,65 (5,45 - 2,80)	0,80 (4,00 - 3,20)

Fonte: Dados da pesquisa (2023). *Teletrabalho (Ttb) **Presencial (Pres)

Na tabela 3 verifica-se que apenas na EET e na dimensão salário a comparação não apresentou significância estatística ($p \geq 0,05$). Nas demais escalas e dimensões foi encontrada significância estatística ($p < 0,05$), com níveis maiores para o teletrabalho, a partir da análise da mediana, da amplitude interquartil (AIQ) e dos quartis (Q3 e Q1).

4.2 Regressão

Foram construídos um modelo de regressão logística ordinal para cada construto medido pelas escalas, utilizando as modalidades de trabalho (presencial ou teletrabalho) como preditoras do modelo, conforme tabela 4:

Tabela 4 - Significâncias e estimativas dos modelos de regressão logística ordinal

Significância				
Modelo	Pseudo R2 de Nagelkerke	Qui-quadrado da razão da verossimilhança	df	p-valor
EST	0,046	7,627	1	0,006
EET	0,001	0,143	1	0,705
ECO A	0,031	5,773	1	0,016
Estimativas				
Modelo	Parâmetros	Qui-quadrado de Wald	Razão de chances	Intervalo de confiança 95%
EST	Teletrabalho	7,256	2,394	1,268 – 4,517
	Presencial *	-	1	-
EET	Teletrabalho	0,143	1,098	0,676 – 1,785
	Presencial *	-	1	-
ECO A	Teletrabalho	5,681	1,902	1,121 – 3,226
	Presencial *	-	1	-

Fonte: Dados da pesquisa (2023). *Parâmetro de referência do preditor.

De acordo com a tabela 4 verificou-se em EST uma significância estatística ($p < 0,05$), e Pseudo R^2 (0,046) indicando um poder de explicação de 4,60% ($0,046 \times 100$) dos casos. A estimativa do modelo indica que os teletrabalhadores apresentam 139,40% ($(2,394 - 1) \times 100$) ou 2,394 vezes mais chances de responder a um nível de classificação acima de satisfação no trabalho em comparação aos trabalhadores presenciais. A ETT não apresentou significância estatística ($p > 0,05$), ao passo que na ECOA encontrou-se significância estatística ($p < 0,05$) e Pseudo R^2 (0,031) que indica poder de explicação de 3,10% ($0,031 \times 100$) dos casos. A estimativa do modelo indica que os teletrabalhadores apresentam 90,2% ($(1,902 - 1) \times 100$) ou 1,902 vezes mais chances de responder a um nível de classificação acima do comprometimento organizacional afetivo em comparação aos trabalhadores presenciais.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Verificou-se uma forte correlação na maior parte das dimensões analisadas, com destaque a EST (0,779 a 0,863), seguida pela ECOA (0,366 a 0,578), e, em menor grau, em EET (0,170 a 0,358). No que se refere ao teste de comparação, apenas na dimensão 'salário' da EST e na EET não se verificou significância estatística ($p < 0,05$), indicando que os níveis de resposta entre os grupos eram similares nestes.

De acordo com os parâmetros indicados por Baba et al. (2014), as correlações estabelecidas pelas dimensões da EST, se analisadas isoladamente, foram moderadas entre si, podendo ser consideradas com forte relação quando baseadas na utilização de todos seus indicadores. Verificou-se que, embora o pseudo R^2 tenha apresentado um valor considerado baixo (0,046), porém previsível no modelo de regressão logística (Corrar et al., 2007), o valor do p-value (0,006) e do qui-quadrado (7,627) possibilita inferir que a associação entre as variáveis é estatisticamente significativa (Cabral, 2013).

Tais achado corroboram com outros estudos sobre o teletrabalho e sobre o bem-estar no trabalho, indicando que essa modalidade possibilita a integração da equipe, redução de conflitos e mobilização no alcance de objetivos comuns (El-Kouba et al., 2009; Leite & Lemos, 2021); gera identificação e senso de pertencimento (Sant'anna et al., 2012; Sequeira, 2016; Sampaio et al., 2019); estimula o desenvolvimento profissional com melhora da produtividade e permite maior autonomia na resolução de tarefas e estabelecimento da rotina (Oliveira & Pantoja, 2020; Tascheto & Froehlich, 2019; Guerra et al., 2020; Mishi-

ma-Santos et al., 2020; Filardi et al., 2020; Froehlich & Haubrich, 2020; Pereira et al., 2021). Este modelo indica que os teletrabalhadores apresentam, a princípio, 2,394 vezes mais chances de terem melhores níveis de satisfação quando comparados aos trabalhadores presenciais, permitindo, assim, que se confirme H1.

Em EET, os resultados encontrados foram fracos ou muitos fracos, indicando que as respostas sobre satisfação poderiam não ter a mesma intensidade no construto de envolvimento. Por sua vez, em ECOA, os resultados foram predominantemente moderados, porém superiores à EET. O pseudo R^2 apresentou um valor extremamente baixo (0,001), enquanto que o valor do p-value (0,705) e qui-quadrado (0,143), indicam a não existência de associação entre as variáveis.

O envolvimento com o trabalho é capaz de criar uma relação profunda com a realização de tarefas (Giovannini & Cohen, 2017), diminuindo o efeito sobre a produtividade, o absenteísmo e a rotatividade (Miyazaki & Videira, 2020; Gonçalves et al., 2021), assim como o potencial para engajamento em projetos desafiadores que demandem por maior empenho do trabalhador Onça & Bido (2019). Importante destacar que o envolvimento regular pode não ser um indicador claramente negativo, que possibilita, por si só, um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal que é um gerador de bem-estar (Filardi et al., 2020; Guerra et al., 2020; Mendes et al., 2020; Pereira et al., 2021). Segundo Mendes et al. (2020), a possibilidade de migrar para o teletrabalho abre a possibilidade de um trabalho mais eficiente, conciliando, ao mesmo tempo, a rotina de trabalho diária com outras atividades pessoais que são capazes de manter o bem-estar dos trabalhadores. Assim, este modelo demonstra que, a priori, não ocorrem diferenças relevantes entre os níveis de envolvimento com o trabalho dos teletrabalhadores (1,098), se comparados aos trabalhadores presenciais. Com base nesses parâmetros, rejeita-se H2.

Por fim, na ECOA, como observado na EST, o pseudo R^2 também apresentou um valor considerado baixo (0,031), porém previsível no modelo de regressão logística (Corrar et al., 2007), ao passo que o p-value (0,016) e o qui-quadrado (5,773), subsidiam uma associação estatisticamente significativa entre as variáveis (Cabral, 2013).

O maior comprometimento organizacional afetivo dos teletrabalhadores gera um sentimento de pertencimento e identificação com a organização, assim como um sentimento de retribuição para que se empenhem em melhores entregas (Oliveira et al., 2018; Hau & Todescat, 2018; Oliveira & Pantoja, 2020; Filardi et al., 2020; Froehlich & Haubrich, 2020; Guerra

et al., 2020; Leite & Lemos, 2021; Lucas & Santos, 2021; Pereira et al, 2021), com maior sentimento de orgulho da organização, percepção positiva da imagem corporativa (Oliveira & Pantoja, 2020) e melhoria do clima organizacional (Guerra et al., 2020), propiciando, dessa forma, uma redução na rotatividade e do absenteísmo (Tascheto & Froehlich, 2019; Filardi et al., 2020; Leite & Lemos, 2021). Este modelo indica que os teletrabalhadores apresentam, a princípio, 1,9 vezes mais chances de terem melhores níveis de comprometimento organizacional quando comparados aos trabalhadores presenciais, possibilitando, assim, o aceite de H3.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi identificar os níveis de bem-estar no trabalho de um TRT brasileiro, comparando os grupos de servidores que se encontram em teletrabalho *versus* servidores que atuam em trabalho presencial. Corroborando com as hipóteses H1 e H3, verificou-se que ambas as escalas indicaram haver maior nível de satisfação dos servidores em teletrabalho, quando comparados aos servidores em trabalho presencial. Os resultados obtidos em EST indicam que a experiência de trabalho tem o poder de melhorar a satisfação com colegas, chefia, salário, promoção e natureza da tarefa. Já, em ECOA, percebe-se que os teletrabalhadores podem, de forma geral, ter uma melhor imagem da organização e sentimento de orgulho por pertencerem a ela.

Por sua vez, no que tange a H3 acerca dos dados referentes a escala EET, os resultados não trouxeram variações relevantes, indicando que a modalidade de trabalho (teletrabalho ou presencial) não interfere diretamente na experiência de absorção e engajamento profundo com o trabalho. Destaca-se que

esse achado, isoladamente, não permite afirmar um resultado negativo, pelo fato do nível de resposta ter sido intermediário (e não inferior) como também por representar um possível equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos servidores investigados.

Diante do exposto, infere-se com base no modelo proposto por Siqueira & Padovam (2008) que, no caso específico do TRT14, os servidores em teletrabalho apresentaram melhores níveis de bem-estar no trabalho, quando comparados aos servidores em trabalho presencial. Em um contexto geral, o resultado demonstra que o teletrabalho pode auxiliar na redução do absenteísmo e a rotatividade, melhorar a produtividade e o clima organizacional, não interferindo diretamente na experiência com o trabalho com um todo.

Esta pesquisa apresenta algumas limitações. A primeira diz respeito ao fato de ter sido aplicada em uma única instituição. Caso o estudo fosse feito em outras instituições, os resultados poderiam ser diferentes. Embora entendamos que a abordagem quantitativa possa trazer resultados conclusivos, inferimos que, em alguns casos, ela possa ser entendida por alguns pesquisadores como uma limitação, visto que os estudos predominantes nesta área de investigação são, em sua maioria, qualitativos. Para dirimir essa discussão, sugere-se, como pesquisas futuras, a replicação desse modelo em outras instituições ou a utilização de outras técnicas, que permitam a integração de resultados a partir de variados métodos de análise. Outras abordagens podem considerar estudos longitudinais, identificando as alterações do bem-estar no trabalho ao longo da experiência laboral, assim como sua relação com os antecedentes de bem-estar no trabalho e/ou indicadores, como a produtividade e o absenteísmo.

REFERÊNCIAS

- Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE. BR*, 15 (spe), 511–533. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/rhyjxT5KWZgwQD-Dp4pqbdFN/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 17/05/2022.
- Agapito, P. R., Polizzi Filho, A., Siqueira, M., & Matias, M. (2015). Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 16, 71-93. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/VrdDYSNxCJ-j6mYMHZhpSy6x/?format=html#>. Acesso em: 14/01/2023.
- Albuquerque, L. G. D., Leite, N. P., & Silva, L. M. T. D. (2009). Estimulando o debate sobre a gestão estratégica de pessoas. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/001826456>. Acesso em: 04/04/2022.
- Alves, A. C. (2020). Teletrabalho na Administração Pública: estudo de caso na Controladoria Geral da União. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38637>. Acesso em: 29/05/2022.
- Baba, R. K., Vaz, M. S. M. G., & Costa, J. D. (2014). Correção de dados agrometeorológicos utilizando métodos estatísticos. *Revista Brasileira de Meteorologia*, 29, 515-526. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbmet/a/TJPzfbvqdFbX-pvHVkYRTxHk/#>. Acesso em: 15/05/2023.
- Barbosa, J. K. D., Maranhão, C. M. S. D. A., & Rezende, A. F. (2017). A poli (mono) fonia do teletrabalho. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/147>. Acesso em: 19/11/2022.
- Batista, D. A., & Galegale, N. V. (2021). Roadmaps para implantação do teletrabalho: mapeamento sistemático e revisão da literatura. *Research, Society and Development*, 10(16), e172101623692-e172101623692. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/365959362_Proposta_de_roadmap_para_implantacao_do_teletrabalho_em_operacoes_de_Bancos. Acesso em: 01/05/2022.
- Battisti, E., Alfiero, S., & Leonidou, E. (2022). Remote working and digital transformation during the COVID-19 pandemic: Economic–financial impacts and psychological drivers for employees. *Journal of Business Research*, 150, 38-50. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296322005434>. Acesso em: 22/06/23.
- Borges-Andrade, J. E. (1994). Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. *Temas em psicologia*, 2(1), 37-47. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-389X1994000100004&script=sci_arttext. Acesso em: 03/02/2023.
- Bosua, R., Gloet, M., Kurnia, S., Mendoza, A., & Yong, J. (2012). Telework, productivity and wellbeing. *Institute for a Broadband-Enabled Society*. Disponível em: https://researchbank.swinburne.edu.au/file/3e7c083c-e708-4a31-bf86-a522d65637a1/1/tja_2013_vol63_no1_11-bosua_et al.pdf. Acesso em: 08/07/2023.
- BRASIL, CNJ. Resolução Nº 227 de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>. Acesso em: 14/05/2023.
- BRASIL, CSJT. Resolução n. 109/CSJT, de 29 de junho de 2012. Dispõe sobre a realização de teletrabalho, a título de experiência, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, n. 1013, 4 jul. 2012. Disponível em: <https://jus-laboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/25000>. Acesso em: 28/05/2023.
- BRASIL. CNJ. Resolução Nº 345, de 09 de outubro de 2020. Dispõe sobre o “Juízo 100% Digital” e dá outras providências. *Diário Oficial da União: Brasília, DF*, 10 out. 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3512>. Acesso em: 14/07/2023.
- BRASIL. CNJ. Resolução Nº 378, de 09 de março de 2021. Altera a Resolução CNJ no 345/2020, que dispõe sobre o “Juízo 100% Digital”. *Diário Oficial da União: Brasília, DF*, 10 mar. 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3773>. Acesso em: 19/04/2023.
- BRASIL. CNJ. Resolução Nº 481 de 22 de novembro de 2022. Revoga as Resoluções vigentes à época da pandemia do Coronavírus e altera as Resoluções CNJ n. 227/2016, 343/2020, 345/2020, 354/2020 e 465/2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4842>. Acesso em: 25/04/2023.
- BRASIL. TRT14. Resolução Administrativa n. 055/2018. Regular o Teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Brasília, DF*, 2018. Disponível em: <https://appserver1.trt14.jus.br/pesquisa/materias/exibir.php?id=G115236>. Acesso em: 17/04/2023.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual review of psychology*, 53(1), 279-307. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/11603892_Organizational_Behavior_Affect_in_the_Workplace. Acesso em: 22/07/2022.
- Cabral, C. I. S. (2013) Aplicação do modelo de regressão logística num estudo de mercado. Tese de Doutorado. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/10671/1/ulfc106455_tm_Cleidy_Cabral.pdf. Acesso em: 28/09/2023.
- Cardoso, L. L., & Petri, S. M. (2023). Avaliação de Desempenho de Pessoal em Trabalho não Presencial: quais indicadores estão presente na literatura para mensurar o desempenho dos teletrabalhadores. *Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review)*, 14(6), 9358-9374. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/2305>. Acesso em: 02/02/2024.
- Cavalcanti, M. J.; Moreira, E. O. (2010) Metodologia para estudo de caso: disciplina na modalidade a distância. Palhoça: UnisulVirtual.

- Chiaretto, S., Cabral, J. R., & de Resende, L. B. (2018). Estudo sobre as consequências do teletrabalho na qualidade de vida do trabalhador e da empresa. *Revista Metropolitana de Governança Corporativa (ISSN 2447-8024)*, 3(2), 71-86. Disponível em: <https://revistaseletronicas.fmu.br/index.php/RMGC/article/view/1811>. Acesso em: 25/02/2023.
- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: What we know and where do we go. *Frontiers in psychology*, 11, 590271. Disponível: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2020.590271/full>. Acesso em: 23/01/2024.
- Corrar, L. J., Paulo, E., Dias Filho, J. M. (2007) Análise Multivariada para os cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia. São Paulo: Atlas.
- Covacs, J. M. L. D. M. (2006). Bem-estar no trabalho: o impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepções de justiça. Disponível em: <http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/1384>. Acesso em: 20/05/2022.
- Csikszentmihalyi, M. (1999). If we are so rich, why aren't we happy?. *American psychologist*, 54(10), 821. Disponível em: <https://home.ubalt.edu/tmitch/642/articles%20syllabus/csikszentmihalyi%20so%20rich.pdf>. Acesso em: 20/05/2022.
- Diener, E., Napa Scollon, C., & Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener*, 67-100. Disponível em: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-481-2354-4_4. Acesso em: 17/01/2024.
- El-Kouba, A., Roglio, K. D. D., Del Corso, J. M., & Silva, W. V. D. (2009). Programas de desenvolvimento comportamental: influências sobre os objetivos estratégicos. *Revista de Administração de Empresas*, 49, 295-308. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/dfQ8PDdxQZWmr3YRyH-Jkx4N/>. Acesso em: 22/06/2023.
- Fayad, R. F., & Nunes, A. (2023). Qualidade de vida no teletrabalho: um estudo de caso na Universidade de Brasília. *GeSec: Revista de Gestão e Secretariado*, 14(4). Disponível: <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A8%3A14850952/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A164074510&crl=c>. Acesso em: 10/01/2024.
- Fernandes, A. A. T., Figueiredo Filho, D. B., Rocha, E. C. D., & Nascimento, W. D. S. (2021). Leia este artigo se você quiser aprender regressão logística. *Revista de Sociologia e Política*, 28. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/RWjP-thhKDYbFQYydbDr3MgH/?lang=pt>. Acesso em: 19/04/2023
- Figueira, C. V. (2006) Modelos de regressão logística. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/8192>. Acesso em: 13/04/2023.
- Filardi, F., Castro, R. M. P., & Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos Ebape. br*, 18, 28-46. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhncPvz6fGwdkcFyvLc/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 14/05/2022.
- Freitas, M. G. (2019). Satisfação no trabalho: antecedentes e consequentes. *Revista Gestão em Análise*, 8(3), 46-65. Disponível em: <https://periodicos.unichristus.edu.br/gestao/article/view/2738>. Acesso em: 19/07/2022.
- Freitas, R. R., Sagawe, T. R., de Moura, A. C. D., Ribeiro, F. G., & do Carmo Amorim, F. (2021). Barreiras para expansão do teletrabalho na pandemia COVID-19. *Research, Society and Development*, 10(7), e39110716764-e39110716764. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/352774963_Barreiras_para_expansao_do_teletrabalho_na_pandemia_COVID-19. Acesso em: 25/05/2023.
- Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, M. J. (2020). Work-life balance, organizations and social sustainability: Analyzing female telework in Spain. *Sustainability*, 12(9), 3567. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/9/3567>. Acesso em: 11/11/2023.
- Garcez, L., Antunes, C. B. L., & de Sousa Zarife, P. (2018). Bem-estar no trabalho: Revisão sistemática da literatura brasileira. *Aletheia*, 51(1 e 2). Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942018000100013. Acesso em: 22/02/2023.
- Gerdeman, D. (2020), How the Coronavirus is Already Rewriting the Future of Business, Harvard Business School Working Knowledge.
- Giglio, C. R. F. S., Galegale, N. V., & Azevedo, M. M. (2018). Vantagens do teletrabalho: análise da produção científica nos principais congressos brasileiros. *Revista Gestão da Produção Operações e Sistemas*, 13(4), 128-128. Disponível em: <https://revista.feb.unesp.br/gepros/article/view/1975>. Acesso em: 02/04/2022.
- Giovannini, B., & Cohen, E. D. (2016). Uma análise crítica da construção de escalas de envolvimento com o trabalho. *Trabalho de conclusão de curso da Faculdade de Ciências Aplicadas da UNICAMP, Limeira*. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/29925370.pdf>. Acesso em 28/03/2022.
- Gomide Jr., S.; Hernandez, J. D. (2005) Bem-estar no trabalho: os estudos realizados na Universidade Federal de Uberlândia. *Revista da Sociedade de Psicologia do Triângulo Mineiro*, 9.1(1), 24-36. Acesso em: 29/01/2023.
- Gonçalves, C. I. M., Correia, D. M. G., Correia, T. D. C. B., José, H. M. G., de Melo, M. F. H. P., & dos Reis Pinto, M. J. B. (2021). Estudo de algumas variáveis potenciadoras do comprometimento organizacional dos profissionais nas organizações de saúde: uma revisão integrativa. *Gestão e Desenvolvimento*, (29), 439-464. Disponível em: <https://revistas.ucp.pt/index.php/gestaoedesenvolvimento/article/view/10212>. Acesso em: 29/02/2023.
- Gubman, E. L. (1998) The talent solution: aligning strategy and people to achieve extraordinary results. New York: McGraw-Hill.

- Guerra, M. H. T. D. S., Neto, R. R. D. S., Ranieri, T. R., & Gomes, Ú. C. (2020). Teletrabalho estruturado na Administração Pública: a experiência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Disponível em: https://rasi.vr.uff.br/public/site/images/PDF/465_rasi.pdf. Acesso em: 21/06/2023.
- Hau, F., & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Navus-Revista de Gestão e Tecnologia*, 8(3), 37-52. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/50036/o-teletrabalho-na-percepcao-dos-teletrabalhador>. Acesso em: 10/04/2022.
- Haubrich, D. B., & Froehlich, C. (2020). Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. *Revista Gestão & Conexões*, 9(1), 167-184. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/350985192_Beneficios_e_Desafios_do_Home_Office_em_Empresas_de_Tecnologia_da_Informacao. Acesso em: 25/05/2022.
- Lamond, D.; Daniels, K.; Standen, P. (1997) Defining Telework: What Is It Exactly? IN JACKSON, P.; der WIELEN, J. (orgs) Second International Workshop on Telework "Building Actions on Ideas" Tilburg: Work and Organizational Research Centre/ Brunel University. Acesso em: 15/03/2022.
- Klein, L. L., Pereira, B. A., & Lemos, R. B. (2019). Quality of working life: Parameters and evaluation in the public service. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/V8HdXZYdMG-9f6r8h5mCNs4g/>. Acesso em: 29/01/2024.
- Leite, A. L., & Lemos, D. D. C. (2021). Gestão de pessoas e o teletrabalho: desafios e possibilidades. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/6655>. Acesso em: 12/04/2022.
- Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O., & Monzato, P. P. (2021). Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, 60, 388-399. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTK-TsN/abstract/?lang=pt#>
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of applied psychology*, 49(1), 24. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/journals/apl/49/1/24/>. Acesso em 14/05/2022.
- Lopes, A. L. R., & Lunardi, G. L. (2022). Adoção do teletrabalho em instituições de ensino durante a pandemia da covid-19: um estudo realizado com os servidores técnicos administrativos da Universidade Federal do Rio Grande-FURG. *Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review)*, 13(2), 26-54. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1282>. Acesso em: 22/12/2023.
- Carmo Lucas, A., & Santos, R. L. (2021). O trabalho remoto na administração pública brasileira: desafios e perspectivas. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 7(4), 260-27. Disponível em: <https://www.periodicorease.pro.br/rease/article/view/963>. Acesso em: 15/02/2023.
- Maia, F. L., Müller, R., & da Silva Bernardo, K. A. (2020). O trabalho remoto no secretariado: panorama da realidade brasileira a partir do cenário do COVID-19. *Revista Expectativa*, 19(2), 118-137. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/25818>. Acesso em: 19/05/2022.
- Marqueze, E. C., & Moreno, C. R. D. C. (2005). Satisfação no trabalho-uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30, 69-79. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/M8DvvS9XBrtqBryT6yGYg5n/#>. Acesso em: 08/05/2023.
- Maryuri, E. D. C., Lissette, E. L. D., & Ordoñez-Iturralde, D. (2020). Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados del departamento de operaciones de la empresa Tía SA. *Observatorio de la economía latinoamericana*, 18(2). Disponível em: <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/180>. Acesso em: 05/01/2024.
- Marujo, H. Á., Neto, L. M., Caetano, A., & Rivero, C. (2007). Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. *Comportamento organizacional e gestão*, 115-136. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/305713071_Revolucão_positiva_Psicologia_positiva_e_praticas_apreciativas_em_contextos_organizacionais. Acesso em: 19/09/2022.
- Melo, M. P. A., Prado, N. N., do Prado, V. D. G., de Oliveira, L. G., Correia, G. P., Silva, F. V., ... & Brandão, T. P. (2023). Ações organizacionais para promoção da qualidade de vida no trabalho: uma revisão de literatura. *OBSERVATÓRIO DE LA ECONOMÍA LATINOAMERICANA*, 21(8), 7965-7978. Disponível em: <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/849>. Acesso em: 18/01/2024.
- Oliveira Mendes, R. A., Oliveira, L. C. D., & Veiga, A. G. B. (2020). A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira. *Brazilian Journal of Development*, 6(3), 12745-12759. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/7725>. Acesso em: 07/01/2023.
- Minayo, M. C. D. S., & Sanches, O. (1993). Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade?. *Cadernos de saúde pública*, 9, 237-248. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/Bgpmz7T7cNv8K9Hg4J9fJDb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 19/04/2023.
- Mishima-Santos, V., Renier, F., & Sticca, M. (2020). Teletrabalho e impactos na saúde e bem-estar do teletrabalhador: revisão sistemática. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 21(3), 865-877. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/348750745_Teletrabalho_e_impactos_na_saude_e_bem-estar_do_teletrabalhador_revisao_sistemica. Acesso em: 14/06/2023.
- Rejani Miyazaki, F., & Pragana Videira, D. (2020). Pesquisas Multinível em Comportamento Organizacional: uma Revisão da Literatura Internacional. *Revista de Administração da UNIMEP*, 18. Disponível em: https://login.simead.com.br/22simead/anais/resumo.php?cod_trabalho=1849. Acesso em: 30/01/2023.

- Morán, G. G., & Burgos, G. P. (2020). Responsabilidad social y prevención de factores de riesgo ergonómico que afectan la salud de los empleados públicos y privados en Ecuador-Guayaquil. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 13(4). Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/289>. Acesso em: 28/01/2024.
- Neto, A. B. C., da Cruz, J. S., Martins, J. F., Peixoto, M. H., dos Santos Pereira, M. M., Sobrinho, C. V., ... & Brandão, T. P. (2023). Saúde Do Trabalhador Perante Impactos E Estratégias Do Home Office: Uma Revisão Integrativa De Literatura. *Observatório De La Economía Latinoamericana*, 21(7), 5962-5980. Disponível em: <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/672>. Acesso em: 20/01/2024.
- Nilles, J. M. (1997) Fazendo do Teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura.
- Noonan, M. C., & Glass, J. L. (2012). The hard truth about telecommuting. *Monthly Lab. Rev.*, 135, 38. Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/month135&div=56&id=&page=>. Acesso em: 29/05/2023.
- Nunnally, J. C. (1975). Introductory statistics for psychology and education. New York: McGraw-Hill.
- OIT. Convenio C177, de 20 junio 1996. Convenio sobre el trabajo a domicilio. Ginebra, 20 jun. 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 30/03/2023.
- Oliveira, M. A. M., & Pantoja, M. J. (2020). Desafios e perspectivas do teletrabalho nas organizações: Cenário da produção nacional e agenda de pesquisa. *Revista Ciências Administrativas*, 26(3), 9538. Disponível em: <https://ojs.unifor.br/rca/article/view/e9538>. Acesso em: 25/05/2022.
- Onca, S. S., & Bido, D. S. (2019). Antecedentes E Consequentes Do Trabalho Significativo. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/DJLJH4KX5gfsmbH7Xpx4TNc/?lang=pt>. Acesso em: 29/07/2022.
- Pereira, L., Oliveira, A. C., da Silva, L. P., & de Mendonça, C. M. C. (2021). Teletrabalho e qualidade de vida: estudo de caso do poder judiciário em um estado do norte do brasil. *Revista Gestão e Desenvolvimento*, 18(1), 222-245. Disponível em: <https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/2283>. Acesso em: 29/06/2023.
- Pinho, M. G., Baidya, T. K. N., Dalbem, M. C., & de Sousa Salvino, E. H. (2018). A Política de Recompensa e Promoção Influencia a Motivação do Trabalhador?. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 17(3), 395-409. Disponível em: <https://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2453>. Acesso em 27/05/2022.
- Quadros, D.; Trevisan, R. M. (2002) Comportamento Organizacional. Capital Humano (pp. 1-15). Livro Coleção Gestão Empresarial. São Paulo: FAE Centro Universitário. Disponível em: <https://fasam.edu.br/wp-content/uploads/2020/07/Gest%C3%A3o-do-Capital-Humano.pdf>. Acesso em: 28/05/2022.
- Radulović, A. H., Žaja, R., Milošević, M., Radulović, B., Luketić, I., & Božić, T. (2021). Work from home and musculoskeletal pain in telecommunications workers during COVID-19 pandemic: a pilot study. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*, 72(3), 232-239. Disponível em: <https://sciendo.com/article/10.2478/aiht-2021-72-3559>. Acesso em: 02/12/2023.
- Rocha, C. T. M. D., & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos Ebape. Br*, 16, 152-162. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/54516>. Acesso em: 27/04/2022.
- Sadir, M. A., & Lipp, M. N. (2013). Influência do treino de controle do estresse nas relações interpessoais no trabalho. *O mundo da saúde*, 37(2), 131-140. Disponível em: <https://revistamundodasaude.emnuvens.com.br/mundodasaude/article/view/433>. Acesso em: 20/05/2023.
- Sakuda, L. O., & Vasconcelos, F. D. C. (2005). Teletrabalho: desafios e perspectivas. *Organizações & Sociedade*, 12, 39-49. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/qqdBLwZ-QH6xFkSzgkty4Yfs/?format=pdf&lang=pt>
- Sampaio, T. A., Júnior, S. G., & de Fátima Oliveira, Á. (2019). Bem-estar no trabalho, gestão e justiça no trabalho em modelo mediacional. *Revista Laborativa*, 8(1), 26-43. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/2744>. Acesso em: 21/05/2023.
- Sant'anna, L. L., Paschoal, T., & Gosendo, E. E. M. (2012). Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. *Revista de Administração Contemporânea*, 16, 744-764.. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/bpBMM9q5FhvN4B7B8YX-zBCd/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 15/10/2022.
- Trajano dos Santos, A. L., & da Cunha Reis, A. (2021). O Serviço Público e o Teletrabalho na Administração Pública Federal Brasileira em Tempos de Covid-19. *Revista FSA*, 18(3). Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/350476596_O_Servico_Publico_e_o_Teletrabalho_na_Administracao_Publica_Federal_Brasileira_em_Tempos_de_Covid-19. Acesso em: 29/04/2022.
- Santos, G. B., & Ceballos, A. G. D. C. D. (2013). Bem-estar no trabalho: Estudo de revisão. *Psicologia em estudo*, 18, 247-255. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/yxS-pyr53Njj8Z8HxmsTp7CJ/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 29/04/2023.
- Schleder, M. V. N., Gai, M. J. P., de Oliveira, G. C., & Costa, V. M. F. (2019). Teletrabalho e a Pesquisa Acadêmica: Análise da Produção Científica Disponível em Bancos de Dados Nacionais Abertos até 2017. *Revista Administração em Diálogo-RAD*, 21(1), 81-98. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/39082>. Acesso em: 12/05/2022.

- Silva, A. M. S. (2015). A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. In *Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade* (Vol. 3). Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2019/09/1-2-1.pdf>. Acesso em: 18/06/2023.
- Silva, G. E. (2018). Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores. *Revista Espaço Acadêmico*, 18(209), 44-55. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/44709>. Acesso em: 24/02/2023.
- Simões, B. A., & Costa, E. R. (2020). Educação e Crenças de Autoeficácia: Revisão de Artigos de 2007 a 2016. *Póesis Pedagógica*, 18, 199-210. Disponível em: <https://periodicos.ufcat.edu.br/poesis/article/view/64242>. Acesso em: 22/06/2023.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 24, 201-209. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/ZkX7Q4gd-9mLQXnH7xbMgbpM/abstract/?lang=pt#ModalTutors>. Acesso em: 22/03/2022.
- Siqueira, M. M., & Gomide Jr, S. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*, 2, 317-348. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7857656/mod_resource/content/1/Texto%209%2. Acesso em: 04/03/2022.
- Siqueira, M. M. M. (2008) Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre: Artmed.
- Song, Y., & Gao, J. (2020). Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2649-2668. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-019-00196-6>. Acesso em: 20/01/2024.
- Souza, W. S., Siqueira, M. M. M., & Martins, M. D. C. F. (2015). Análise da interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho. *Revista Administração em Diálogo-RAD*, 17(2). Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/18334>. Acesso em: 30/03/2022.
- Taschetto, M., & Froehlich, C. (2019). Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 9(3). Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/39652>. Acesso em: 05/05/2022.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, 70(1), 16-59. Disponível em: <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/apps.12290>. Acesso em: 19/01/2024.
- Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 141, 51-68. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0965856420307059>. Acesso em: 22/01/2024.

PEJOTIZAÇÃO: uma análise do instituto à luz dos princípios basilares do Direito do Trabalho

Isabela Saraiva da Silva Couto¹

✉ isabelasaraiva2010@hotmail.com

RESUMO:

O presente artigo versa sobre a pejetização, tendo como ponto de partida uma das várias Reclamações Constitucionais analisadas pelo c. STF sobre o tema. A pejetização é uma forma alternativa de prestação de serviços que tende a afastar a proteção constitucional garantida aos empregados com vínculo de emprego. O instituto ganhou força com o advento da Reforma Trabalhista, todavia, por eliminar direitos constitucionalmente assegurados, deve ser visto com cautela. Inserida em um contexto de necessidade de adequação das formas de trabalho ao mundo econômico atual, a pejetização cresceu de forma abrupta, ainda que pensada inicialmente para reger relações específicas e pontuais, o que acabou trazendo grande insegurança jurídica. Não por acaso, o instituto ainda é alvo de forte divergência na doutrina e sobretudo na jurisprudência, estando no centro dos debates nas Cortes Superiores.

Palavras chave: Pejetização; Jurisprudência; Direitos Sociais; Princípios do Direito do Trabalho.

ABSTRACT:

This article addresses the phenomenon of pejetization, using one of several Constitutional Complaints analyzed by the Brazilian Supreme Federal Court (STF) as a starting point. Pejetization is an alternative form of service provision that tends to bypass the constitutional protections granted to employees with formal labor contracts. This practice gained strength with the advent of the Labor Reform; however, since it eliminates constitutionally guaranteed rights, it must be approached with caution. Emerging in a context that demands the adaptation of work relations to the current economic landscape, pejetization has grown rapidly, even though it was initially intended to govern specific and exceptional cases. This has resulted in significant legal uncertainty. Unsurprisingly, the concept remains the subject of intense doctrinal and, especially, jurisprudential debate, and is at the center of discussions in the higher courts.

Keywords: Pejetização; Jurisprudenc.; Social Rights; Labor Law Principles.

¹ Graduada em Direito pela PUC Minas. Pós-graduada "lato sensu" em Direito do Trabalho e Previdenciário pela PUC Minas. Técnica Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região desde abril de 2023.

SUMÁRIO: 1. Introdução - 2. Apresentação do caso - 3 . Revisão da jurisprudência - 4 Entendimento doutrinário - 5. Normas que regulamentam a matéria- 6. Análise crítica - 7. Conclusão - 8. Referências

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo busca analisar a pejetização e seu impacto nas relações de trabalho, estando inserida no contexto de flexibilização trazido pela Lei 13.467/17 e vem sendo validada pela jurisprudência do colendo STF.

Objetiva-se demonstrar que, embora seja imperiosa a necessidade de as relações trabalho acompanharem as transformações do mercado, aquelas estão fundadas em princípios e regras muito mais abrangentes, os quais buscam equalizar uma relação que já nasce desigual, desigualdade esta que não se elimina com a majoração salarial.

Um dos grandes dilemas atuais é assegurar a garantia dos direitos trabalhistas frente às novas formas de trabalho. Muito se debate sobre como a quantidade de direitos trabalhistas vigente impacta na economia, porém pouco se diz sobre o outro lado da moeda, no qual se encontra um trabalhador que não detém poder de escolha livre quando busca inserção no mercado de trabalho.

A pejetização pode ser um fator que contribui para a precarização do trabalho, num contexto já não favorável às relações trabalhistas. Embora necessário resguardar a evolução das relações, é também preciso garantir a vedação ao retrocesso, visto que os direitos trabalhistas até então vigentes advêm de lutas seculares, conquistados sob o suor de inúmeros trabalhadores.

Não há um consenso na jurisprudência sobre a validade ou não do fenômeno da pejetização, mas é possível depreender que o Supremo Tribunal Federal vem sendo favorável a ele, externalizando tal posicionamento, na maioria dos casos, através de Reclamações Constitucionais, nas quais cassa as decisões proferidas pela Justiça do Trabalho.

Por ser uma situação que elimina diversos direitos, a pejetização deve ser analisada com cautela, mormente quando detectados indícios de que ela está sendo usada unicamente para mascarar a relação empregatícia vigente.

2. APRESENTAÇÃO DO CASO

No presente artigo será analisada a RECLAMAÇÃO 60.620, que foi acolhida pela Segunda Turma do Colendo Supremo Tribunal Federal, resultando na

cassação da decisão proferida nos autos do processo 1001353-61.2020.5.02.0718, decidido originalmente pelo Eg. Tribunal Regional de 2ª Região, na qual houve reconhecimento do vínculo de emprego entre uma *Senior Account* e a empresa de telefonia Tim S/A.

No referido caso paradigma, a sentença proferida pelo Tribunal Regional de origem, diante da ocorrência da pejetização, declarou a nulidade do contrato de prestação de serviços firmado, sob o fundamento de ter sido entabulado com o intuito de camuflar os direitos trabalhistas da parte obreira, e reconheceu o vínculo empregatício havido entre as partes, eis que presentes todos os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. A decisão de primeiro grau fora ratificada pela 2ª Turma do Eg. TRT da 2ª Região, instâncias estas soberanas na análise de fatos e provas.

Inconformada com a condenação, a empresa de telefonia Tim S/A apresentou Reclamação perante o c. STF, alegando afronta às decisões proferidas na ADPF 324, na ADC 48, na ADI 5.625, bem como no Tema 725 de repercussão geral, cuja 2ª Turma formou maioria para, divergindo do voto do Ministro Relator Edson Fachin, reconhecer a litude da pejetização ocorrida, em razão da jurisprudência pacífica do Supremo Tribunal no sentido de ser possível a terceirização de qualquer atividade, independentemente de ser ela meio ou fim, e de qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas.

Sob a ótica do Ministro Relator Edson Fachin, a Reclamação não merecia seguimento, na medida em que a questão trazida à baila não era idêntica àquelas que ensejaram a consolidação da jurisprudência da Corte, ressaltando a impossibilidade de modificação dos contornos fáticos delimitados pelo Tribunal de origem. Destacou que nos arestos paradigmas não foi suscitada “fraude na contratação mediante formação de vínculo formal entre empresas, ou ainda, a contratação de um trabalhador pessoa física por uma plataforma digital de intermediação de serviços” (BRASIL, RCL 60620 AGR / SP, 2024), contornos fáticos estes que sustentam a decisão objeto da Reclamação.

Segundo o Relator, não é possível obter das decisões proferidas em controle concentrado de constitucionalidade invocadas chancela “sob o aspecto constitucional, da substituição de relações jurídicas empregatícias a que apenas se atribui roupagem de contrato formal, inclusive sob o prisma do cumprimento das obrigações trabalhistas e fiscais.” (BRASIL, RCL 60620 AGR / SP, 2024).

Por sua vez, na manifestação do voto divergente, o Ministro Gilmar Mendes ressaltou que o caso é

dirimido a partir do entendimento da Corte firmado na ADPF 324 e no Tema 725 da sistemática da repercussão geral, pois o pano de fundo de todos os casos comparados é a flexibilização das normas trabalhistas e a possibilidade de qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas. Destacou que o caso correspondia à análise, novamente, da licitude da terceirização, controvérsia esta que já fora dirimida:

a controvérsia trazida pela parte reclamante corresponde à licitude da “terceirização” da atividade-fim da empresa tomadora através de contratos de prestação de serviços profissionais por meio de pessoas jurídicas ou sob a forma autônoma, a chamada “pejotização”. (BRASIL, RCL 60620 AGR / SP, 2024).

Ao cabo dos debates, o voto divergente formou maioria, tendo sido seguido pelos Ministros Dias Toffoli e André Mendonça, e culminou no provimento da Reclamação.

3. REVISÃO DE JURISPRUDÊNCIA

A licitude ou não da pejotização ainda é alvo de forte controvérsia na Justiça Trabalhista, havendo inúmeras decisões conflitantes acerca do tema, com diversos fundamentos que sustentam cada posicionamento.

Recentemente, a 1ª Turma do Eg. Tribunal Regional da 3ª Região no processo de autos nº 0010496-05.2023.5.03.0057 reconheceu a fraude na contratação de um trabalhador, cujo vínculo de emprego fora mascarado sob a forma de um contrato cível entre duas pessoas jurídicas, sustentando que, em que pese a terceirização em todas as suas camadas já tenha sido declarada lícita pelo c. STF na análise do Tema 725, a discussão em pauta se fundava no repúdio à pejotização, instituto substancialmente distinto daquele outrora declarado válido pela Suprema Corte (MINAS GERAIS, 2024).

Na fundamentação da decisão, a Turma ressaltou que a invalidade não recai no contrato de prestação de serviço autônomo firmado, mas sim no fato de que, diante do preenchimento dos requisitos da relação empregatícia, não há como dar amparo àquela situação que se distancia daquelas já enfrentadas pelo c. STF.

Segundo a relatora,

[...] não se está declarando invalidade da prestação de serviços por meio de contrato de re-

presentação comercial, mas sim reconhecendo, a partir da análise do conjunto probatório produzido nos autos, pela existência do vínculo de emprego, notadamente porque foi evidenciada a subordinação jurídica direta do autor à ré.

O caso em tela também não guarda nenhuma aderência com a decisão proferida pelo STF no julgamento do Tema 725 da Repercussão Geral, RE 958.252 e na ADPF 324, porque não se tratou de terceirização, mas sim de reconhecimento de vínculo de emprego, pela constatação da existência de subordinação jurídica direta do autor aos prepostos da ré, e a concomitância dos pressupostos da relação de emprego, conforme o art. 2º e 3º da CLT.

Ou seja, não se está negando validade a eventual contrato de trabalho na modalidade autônomo, pelo simples reconhecimento de que teria havido uma terceirização da atividade-fim, e desse modo não há ofensa à autoridade das decisões do STF no RE 958.252 e na ADPF 324. (MINAS GERAIS, ROT 0010496-05.2023.5.03.0057, 2024)

Em sentido diametralmente oposto, outra Turma deste mesmo Tribunal Regional não reconheceu fraude na contratação de um trabalhador na forma de pessoa jurídica. No processo de autos nº 0010041-76.2022.5.03.0024, a 9ª Turma do Eg. TRT da 3ª Região entendeu que o contrato de prestação de serviços firmado se deu entre um trabalhador hipersuficiente, isto é, com alto grau de instrução e remuneração, sem nenhum lastro de vício de consentimento (MINAS GERAIS, 2022).

Nas palavras do Des. Relator,

[...] O contrato foi assinado por pessoa plenamente capaz (reclamante, como representante legal da pessoa jurídica contratada), devidamente instruído e ciente sobre os termos que foram acordados para a prestação de serviços, tendo aceitado, à época, as condições estabelecidas pelo contratante. Não há, pois, razoabilidade em reconhecer fraude no ajuste firmado, e, por corolário, desconstituí-lo. (MINAS GERAIS, ROT 0010041-76.2022.5.03.0024, 2022)

Na fundamentação da decisão, a Turma respaldou-se em uma Reclamação analisada pelo c. STF, na qual, da mesma forma que decidido no caso usado como ponto de partida do presente artigo, a Suprema Corte declarou a licitude da pejotização em razão da validade da terceirização e de qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, entendimentos, como já mencionado, firmados na ADPF 324 e no Tema 725 de repercussão geral.

É perceptível que as mesmas decisões do Supremo Tribunal Federal estão sendo usadas para validar e também para invalidar a pejotização, a depender do enfoque que se dá a elas, de modo que a questão permanece sem um deslinde minimamente pacífico, o que gera insegurança jurídica, tanto para as empresas como para os trabalhadores.

Por essa razão, o c. Tribunal Superior do Trabalho instaurou recentemente um Incidente de Recurso Repetitivo que ainda está pendente de julgamento, no qual se pretende analisar se “É válida a contratação de trabalhador que constitui pessoa jurídica para a realização de função habitualmente exercida por empregados no âmbito da empresa contratante (“pejotização”)? E a conversão de relação de emprego em relação pejotizada?”. (BRASIL, IncJulgRREmbRep - 373-67.2017.5.17.0121, 2025)

Sendo uma análise mais específica do tema, mormente quando se verifica que na jurisprudência do c. STF o tema da pejotização se mistura com o da terceirização, e, sobretudo, feita pela Justiça especializada na matéria trabalhista, a decisão do TST se mostra necessária e urgente.

Todavia, em que pese a existência do IRR, o STF decidiu tomar para si a decisão sobre a validade e legalidade da pejotização, se propondo a analisar, não apenas seu cabimento e a distribuição do ônus da prova, mas também a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a questão. Para tanto, foi instaurado o Tema 1389 de repercussão geral (BRASIL, ARE 1532603, 2025), que culminou na suspensão nacional de todos os processos que tratam da licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços.

4. ENTENDIMENTO DOUTRINÁRIO

A doutrina trabalhista brasileira entende a pejotização como sendo o fenômeno pelo qual o trabalhador oferece sua força de trabalho a outrem, constituindo, para tanto, uma pessoa jurídica, cujo vínculo entre eles é formalizado por meio de um contrato cível de prestação de serviços. Segundo salientam os autores Vanessa Rocha Ferreira e Murielly Nunes dos Santos, “esse contrato cível envolve duas pessoas jurídicas com obrigações de fazer entre si, no entanto, na prática há uma pessoa jurídica que mantém vínculo empregatício com uma pessoa física, travestida com um CNPJ, na qualidade de seu empregado.” (FERREIRA; SANTOS, 2021, p. 104).

A dinâmica da pejotização é vista sob duas correntes na doutrina, uma cujo enfoque se volta para

os danos causados pela simulação e a outra que defende os objetivos capitalistas de crescimento econômico e a necessidade de as relações de trabalho acompanharem as novas perspectivas de mercado.

Em relação à segunda corrente, que até então se mostra minoritária, Orbem (2016) ressalta que

[...] o empresariado encontrou no receituário neoliberal a justificativa para a disseminação desse modelo, pois dentre outras coisas privilegia a autonomia da vontade das partes que vigora nos contratos civis e comerciais em detrimento da regulação das relações de trabalho juridicamente subordinado pelo Estado; como também no discurso do empreendedorismo, que ressalta o trabalho autônomo como maior liberdade e possibilidades de maior ganho e cooperativismo. (ORBEM, 2016, p.153)

Os partidários dessa corrente sustentam que a flexibilização das regras contratuais possibilita que o trabalhador abdique da condição de empregado, podendo optar pela forma de pacto contratual que melhor lhe convém, sobressaindo seu direito à livre iniciativa.

Conforme destacado por Barbosa e Orbem (2015), os juristas Leone Pereira e Luiz Carlos Amorim Robortella defendem a pejotização como forma de trabalho lícita. Citando as teses defendidas pelos autores, Barbosa e Orbem (2015) consignam que Pereira é favorável à pejotização nos contratos envolvendo professores de cursos preparatórios para o Exame da Ordem dos Advogados do Brasil e para concursos públicos por uma razão tributária, alegando que a vedação do instituto implicaria em aumento substancial de trabalho informal, ao passo que sua regulamentação promove o trabalho regular, contando, ainda, com uma proteção trabalhista, ainda que mitigada. (PEREIRA apud BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 9-10)

Por sua vez, Robortella sustenta a aplicabilidade do uso da pejotização aos trabalhadores de alta qualificação, pois estes se destacam em face da grande maioria de empregados, não podendo, pois, serem submetidos à homogeneidade da legislação trabalhistas, eis que não se sentem confortáveis com os limites impostos pela relação clássica empregatícia. (ROBOTELLA apud BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 10)

Em sentido diametralmente oposto, os juristas filiados à primeira corrente sustentam que a pejotização é, em verdade, uma fraude trabalhista, pois busca camuflar uma relação empregatícia sob a forma contratual de prestação de serviços autônoma. Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado (2019),

A dinâmica judicial trabalhista também registra a ocorrência de uma situação fático-jurídica curiosa: trata-se da utilização do contrato de sociedade (por cotas de responsabilidade limitada ou outra modalidade societária existente) como instrumento simulatório, voltado a transparecer, formalmente, uma situação fático-jurídica de natureza civil/comercial, embora ocultando uma efetiva relação empregatícia. Em tais situações simulatórias (denominadas pela prática trabalhista de *pejotização*, neologismo que se reporta à expressão *pessoa jurídica*, identificada pelas iniciais P.J.), há que prevalecer o contrato que efetivamente rege a relação jurídica real entre as partes, desconsiderando-se a simulação evidenciada. (DELGADO, 2019, p. 437)

Os autores Ferreira e Santos (2021) destacam os efeitos deletérios da pejotização, uma vez que nesta configuração de labor o trabalhador é quem assume os riscos da atividade econômica, fica desprotegido em face de eventual acidente de trabalho, pois não lhe seria assegurada a estabilidade prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91, além de gerar prejuízo à previdência social, que deixaria de arrecadar as contribuições devidas pelo trabalhador e pelo empregador.

Por sua vez, Ribeiro e Lopes (2023) ressaltam que “a precarização é uma consequência direta da pejotização. Perde-se sumariamente direitos básicos trazidos pelas normas trabalhistas. É uma forma de mascarar a relação de emprego que existe na realidade fática.” (RIBEIRO; LOPES, 2023, p. 1505)

A pejotização está inserida em um contexto de flexibilização das normas trabalhistas, que foi potencializada pela Lei 13.467/17, situação que, por si só, já implicaria em enorme divergência, considerando a ausência de pacificação quanto aos benefícios desta e, sobretudo, seu alcance. Porém, o debate do instituto é ainda mais profundo: é possível abdicar ou afastar as normas cogentes trabalhistas em prol da vontade das partes, mormente considerando que as regras que regem a configuração da relação empregatícia permanecem em vigor e não foram modificadas pela recente legislação, ainda que pudessem ter sido?

Fato é que a licitude ou não da pejotização, por qualquer ângulo que ela seja analisada, é um tema longe da pacificação doutrinária, sobretudo considerando ser este um campo onde se inserem juristas altamente protetivos ao empregado e às normas trabalhistas em vigor e também juristas que entendem que a legislação trabalhista deve evoluir de modo a permitir uma maior aplicação da autonomia da vontade, exponencial do direito privado.

5. NORMAS QUE REGULAMENTAM A MATÉRIA

A pejotização em termos literais e codificados apareceu na legislação brasileira com o art. 129 da Lei 11.196/2005, que dispõe:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil. (BRASIL, 2005)

Como se depreende, o fenômeno em questão foi pensado para os casos da prestação de serviço intelectual. Não por acaso, a pejotização inicialmente era muito corriqueira em relações envolvendo médicos, advogados e trabalhadores da tecnologia, os quais, por trabalharem utilizando preponderantemente a atividade intelectual, eram vistos fora do contexto da hipossuficiência que rege as relações empregado/empregador.

Todavia, a lógica de mercado acabou por forçar a ampliação da pejotização, num discurso de necessidade de adequação das formas de trabalho às novas realidades de mercado. E nesse contexto adveio a Lei 13.467/17, que trouxe consigo a formalização da flexibilização, permitindo soluções distintas das regras tradicionais do contrato de trabalho.

Segundo Delgado e Delgado, “A Lei n. 13.467/2017 busca romper com essa lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, por meio da desregulamentação ou flexibilização de suas regras imperativas incidentes sobre o contrato trabalhista.” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 41). Prosseguem os autores afirmando que,

Ao invés de respeitar o patamar jurídico fixado na Constituição da República, a Lei n. 13.467/2017 simplesmente faz emergir parâmetro jurídico sepultado há décadas no campo do Direito, isto é, a desmedida prevalência do poder econômico na principal relação de poder existente no âmbito da economia e da sociedade, a relação de emprego. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 41)

É inegável que a Lei 13.467/17, denominada de Reforma Trabalhista, foi difundida como uma modernização da legislação trabalhista e sua adequação

aos novos paradigmas de trabalho, contando com grande apoio da classe patronal. Não por acaso, foi inserido o art. 4-A na Lei 6.019/74, que trata sobre o trabalho temporário, prevendo que:

Art. 4o-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1o A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2o Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017) (BRASIL, 1974)

É perceptível que há brecha para interpretação de validação da pejotização. Contudo, como ressaltado por Porto e Vieira (2019), a prestação de serviços que trata o referido artigo depende da transferência da execução das atividades da empresa contratante, o que não se confunde com a situação em que o trabalhador, seja como sócio ou titular da pessoa jurídica, presta uma atividade personalíssima, fornecendo, para tanto, apenas sua mão de obra. Segundo os autores, “esse contrato não configura prestação de serviço, pois, por meio dele, não se transfere execução de atividade, mas apenas se contrata força de trabalho.” (PORTO; VIEIRA, 2019, p. 55)

Além disso, é certo que, mesmo flexibilizando direitos trabalhistas, alterando e suprimindo tantos outros que há muito tempo eram assegurados, a Lei 13.467/17 não se imiscuiu nos artigos que tratam dos requisitos para a configuração do vínculo empregatício e tampouco naquele que dispõe ser nulo qualquer ato que pretenda desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Dito isso, permanecem válidos e vigentes os artigos 2º e 3º da CLT que dispõem:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa

física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943)

Assim sendo, todo e qualquer trabalhador que prestar serviços com subordinação, pessoalidade, de forma onerosa e não eventual deverá ser considerado empregado, independentemente da forma como seu contrato tenha sido pactuado, eis que o artigo 9º da referida lei prevê que “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” (BRASIL, 1943), isto é, não serão admitidas formas de camuflar as disposições cogentes da lei, disposição esta que não foi enfrentada no caso paradigma e tampouco nas diversas outras Reclamações Constitucionais que chegam até o STF.

Além disso, o parágrafo único do artigo 3º da CLT regulamenta que “não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.” (BRASIL, 1943), equiparando todas as formas de trabalho para fins de configuração do vínculo de emprego, de modo que, ainda que o trabalho intelectual, nos termos do art. 129 da lei 11.196/2005, pudesse ser formalizado sob a forma pejotizada, a CLT é expressa em determinar que, preenchidos os requisitos da relação empregatícia, esta deverá prevalecer, independente da forma do trabalho.

É certo que a regulamentação do trabalho se fez necessária para evitar que situações degradantes voltassem a ocorrer, como era na época da Revolução Industrial. Segundo a autora Volia Bomfim (2017),

O Direito do Trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano. (BOMFIM, 2017 p. 11)

No direito brasileiro a primeira Constituição Federal que elevou os direitos trabalhistas ao status constitucional foi a promulgada em 1934, prevendo direitos como salário mínimo, jornada de trabalho de oito horas, férias, etc. (BRASIL, 1934).

Na Constituição Federal vigente, promulgada em 1988, o núcleo duro dos direitos trabalhistas foi elencado no art. 7º, estando inserido dentro dos direitos sociais, os quais integram os direitos fundamentais (BRASIL, 1988). Por serem direitos fundamentais, os

direitos sociais possuem a característica da vedação ao retrocesso social, isto é, não podem ser suprimidos ou enfraquecidos, o que impede que as conquistas já alcançadas sejam desconstituídas, eis que, em regra, advêm de lutas históricas.

Neste contexto protecionista, o Brasil é signatário da Convenção 198 da OIT, a qual prevê que a política nacional deve incluir medidas destinadas a

combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção. (CONVENÇÃO 198 OIT, 2006)

É perceptível que a legislação brasileira, em conjunto com os organismos internacionais, se preocupa com a manutenção da relação de trabalho digna, sobretudo porque, sendo um dos aspectos relevantes da vida do indivíduo, sua garantia resguarda, em boa medida, a dignidade da pessoa humana, pilar fundamental da Constituição Federal de 1988.

Assim sendo, em que pese legalmente prevista para situações excepcionais e limitadas, a pejetização encontra-se inserida dentro de um contexto muito maior e, sobretudo, mais específico, sendo certo que sua adoção de forma indiscriminada, como se tem visto atualmente, afronta princípios constitucionais basilares e enfraquece direitos trabalhistas conquistados a partir de lutas históricas.

6. ANÁLISE CRÍTICA

Da leitura do julgado paradigma e de tantos outros, é perceptível que na jurisprudência do STF há uma mistura entre os termos “terceirização” e “pejetização”, ainda que sejam institutos substancialmente distintos. Na terceirização há uma relação triangular, consistente na figura do trabalhador, da empresa intermediadora da mão de obra e a da empresa tomadora dos serviços. Neste sistema, a empresa tomadora contrata a empresa intermediadora, a fim de que esta execute os serviços designados por meio de seus próprios funcionários.

Na pejetização não há essa relação triangular. Há,

em verdade, uma relação bilateral, formada pelo trabalhador que se apresenta como uma pessoa jurídica e a empresa para a qual presta os serviços.

Na terceirização há uma relação empregatícia, existente entre a empresa intermediadora da mão de obra e o trabalhador, e uma relação cível contratual, entre aquela e a empresa tomadora dos serviços. Já na pejetização existe, formalmente e na aparência, uma relação contratual entre duas pessoas jurídicas, uma que se apresenta para a prestação dos serviços e outra para se beneficiar deles.

Assim, nota-se que, embora seja uma tentativa de unificar a jurisprudência, os julgados do STF, em verdade, ao mesclarem os institutos, acabam por utilizar fundamentos de um (terceirização) para justificar o outro (pejetização), embora sejam fenômenos trabalhistas com consequências muito diferentes e, portanto, incomparáveis.

Como já mencionado, a pejetização é defendida, primordialmente, como uma forma de adequar as relações de trabalho às novas relações de mercado, as quais, por sua vez, possuem necessidades diferentes daquelas existentes quando da consolidação da base dos direitos trabalhistas atuais. Porém, como bem salientado por Remedio e Doná (2018),

[...] não se nega que os negócios em geral são regidos por meio de regras do mercado, da oferta e da procura, o que tende a influenciar diretamente as relações de trabalho e de emprego. [...] As regras do mercado, entretanto, não podem servir de fundamento para a instituição e implementação de institutos que fraudem ou cerceiem os direitos dos trabalhadores, como ocorre em grande medida com a pejetização. (REMEDIIO; DONÁ, 2018, p. 72).

É certo que no direito privado vigora a soberania da vontade, em que a liberdade de escolha é a regra, porém, em que pese haver divergência quanto a esta classificação, o Direito do Trabalho pode ser considerado ramo híbrido, no qual as regras de direito privado se misturam com as normas de direito público, de modo que há limitações firmes no que toca à autonomia da vontade, mormente considerando que se trata de um ramo em que as partes estão em uma clara relação de desigualdade, a qual não se limita à desigualdade econômica.

Por tutelar direitos e deveres de partes assimétricas, o Direito do Trabalho possui uma feição mais protecionista ao contratante mais frágil, que, não detendo o controle da produção, fornece sua mão de obra

em troca de remuneração. Para tanto, é revestido por princípios basilares, os quais são colocados em xeque ao se admitir a pejetização, eis que esta, para se manter, deve ser amparada na eliminação da proteção.

Dito isso, é inegável que a pejetização, de pronto, viola o princípio da proteção ao trabalhador que se consagrou no intuito de equilibrar a relação desigual e é vista pela doutrina majoritária trabalhista, seguindo a orientação de Américo Plá Rodriguez, como gênero, do qual são espécies o princípio da norma mais favorável, da condição mais benéfica e do *in dubio pro operário* (PLA RODRIGUZ apud CASSAR, 2017).

Segundo Cassar (2017),

[...] a alteração da CLT pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) [...] comprovam o enfraquecimento do princípio da proteção ao trabalhador, pois cada vez mais se prestigia a autonomia da vontade do trabalhador no contrato de trabalho e em suas alterações, ignorando a sua vulnerabilidade. (CASSAR, 2017, p. 171)

A pejetização viola, também, o princípio da primazia da realidade, segundo o qual a realidade dos fatos deve se sobrepor, sendo irrelevante o contrato quando este não traduzir a real situação fática, na medida em que a pejetização é firmada na validade contratual, de modo que, ainda que presentes os requisitos da relação de emprego, esta não poderá imperar, pois não foi assim que as partes pactuaram.

Não é demais destacar que os direitos trabalhistas advêm de lutas históricas e, por essa razão, a Justiça do Trabalho possui uma visão mais protecionista, de modo a resguardar e garantir a tutela dos direitos dos trabalhadores, que há muito vêm sofrendo com as pressões de mercado e sendo obrigados a sucumbir frente às decisões patronais.

A desigualdade presente nas relações de trabalho não se funda apenas na desigualdade econômica, mas também na desigualdade situacional, eis que, embora recebendo salários altos, os trabalhadores ainda devem se submeter às decisões de seu empregador, o qual pode agir em violação dos direitos trabalhistas, usando, apenas, a supremacia de seu poder.

É raro ver situações em que os trabalhadores podem se negar a agir de determinado modo imposto por seu empregador, ainda que saibam que tal determinação é lesiva para seus direitos. Na prática, o que se verifica são trabalhadores aceitando as condições que lhes são impostas, para garantir a remuneração ao final do mês e, assim, prover o sustento de sua família.

E justamente por conhecer essa realidade laboral

é que o Direito do Trabalho tende a ser tão protetivo, eis que não há dialogo em igualdades de partes quando estas já iniciam as tratativas em situações desiguais, desigualdade esta que, frisa-se, não é equilibrada por uma remuneração diferenciada.

É certo que não se pode validar as situações em que o trabalhador, tendo opção de ser contratado sob as normas celetistas vigentes, escolhe espontaneamente pela relação pejetizada, por questões financeiras ou tributárias, e posteriormente ingressa perante o judiciário alegando ter tido seus direitos trabalhistas violados, sob pena de afronta ao princípio do *venire contra factum proprium*.

E aqui nem se discute a incidência do princípio da irrenunciabilidade de direitos, visto que este, “não foi estabelecido para que o trabalhador possa a qualquer tempo invalidar uma declaração de vontade anteriormente proferida, mas para que se presuma a invalidade de certas declarações feitas em momentos de flagrante inferioridade.” (FILHO, 2016).

A crítica que se faz é outra: quando não é dado ao trabalhador o direito de escolha ou quando esta não é integralmente livre e desimpedida, o que ocorre na maioria absoluta dos casos. A pejetização, embora pensada para se inserir em uma relação trabalhista menos desigual e com possibilidade de escolha esclarecida de ambas as partes, se alastrou para todas as relações, sendo usada como um instrumento para forçar contratos fictícios e suprimir direitos, retirando a faculdade de escolha dos trabalhadores que, para serem contratados, não possuem outra saída senão concordar com ela.

Nessa situação, a pejetização não se mostra de outra forma senão fraudulenta, pois usada com o único propósito de majorar os lucros do empregador que, sob o fino véu de uma remuneração maior, suprime direitos há muito tempo e com muita resistência consolidados.

É inegável que as relações de trabalho precisam acompanhar o mercado, sob pena de inviabilidade do sistema, porém a lógica de mercado não pode se sobrepor à garantia das condições dignas de trabalho, pois estas asseguram à parte inegavelmente hipossuficiente da relação trabalhista direitos básicos para que não sucumba às condições impostas em troca da remuneração necessária para sua sobrevivência.

7. CONCLUSÃO

Diante do exposto, é possível extrair que a pejetização nasceu como forma alternativa de trabalho, limitada a situações excepcionais e dirigida a um

grupo seletivo de trabalhadores. Contudo, passou a ser vista como uma forma de exponenciar os lucros dos empregadores que, vendo uma brecha na legislação, passaram a utilizar tal mecanismo para toda e qualquer atividade. O respaldo para tanto veio, não somente da abertura da legislação, sobretudo com as flexibilizações trazidas pela Lei 13.467/17, mas também da jurisprudência do c. STF, como visto a partir do caso paradigma, que permitiu a terceirização irrestrita e, com isso, colocou toda prestação de serviços indireta no mesmo patamar, ainda que não sejam idênticas.

A pejetização da forma como vem sendo utilizada apenas mascara a relação empregatícia existente, no intuito de sonegar direitos trabalhistas e tantos outros decorrentes. A grande questão é que ela vem sendo chancelada pela Suprema Corte, que, embo-

ra não enfrente a tese da fraude perpetrada, declara válida a contratação de trabalhador travestido de pessoa jurídica, o que enfraquece a proteção que a Justiça do Trabalho há anos vem tentando garantir.

Não se nega que seja necessária a evolução das formas de trabalho, sobretudo quando esta é retrato da sociedade em que está inserida, mas não se pode priorizar a relativização de direitos em nome do capital, quando as partes envolvidas estão em clara condição de desigualdade. Os direitos trabalhistas são decorrentes de lutas seculares e marcos da aquisição gradual de garantias básicas para o desenvolvimento do trabalho digno.

Assim, não se pode legitimar que formas alternativas de contrato possam enfraquecer ou suprimir tais direitos, sob pena de aumento da relação de desigualdade e do retorno do trabalho precarizado, que há tanto tempo vem sendo combatido.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. "Pejotização": precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**. Santa Maria, v. 10, n. 2, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184/pdf>. Acesso em 25 mar. 2025.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 14ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 de ago. 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 27 mar. 2025.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Brasília: Senado, 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em 31 mar. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 31 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em 31 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 11.096 de 21 de novembro de 2005**. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPEs, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP [...]. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11196compilado.htm. Acesso em 27 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2. Turma). Reclamação Constitucional nº 60620 AGR / SP. Relator: Min. Edson Fachin. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, 26 jun. 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6677470>. Acesso em 20 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1532603. Relator: Min. Gilmar Mendes. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, 23 abr. 2025. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=7138684>. Acesso em 29 maio. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). IncJulgR-REmRep - 373-67.2017.5.17.0121. Relator: Min. Luiz José Dezena da Silva. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 17 mar. 2025. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=373&digitoTst=67&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0121&consulta=Consultar>. Acesso em 21 mar. 2025.

DELGADO, Mauricio 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.

DELGADO; Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTOS, Murielly Nunes dos. Pejotização e relações de trabalho. **Política & Trabalho: Revista De Ciências Sociais**. [S.l.], v. 1, n 54, Jan/Jun 2021, p. 99-116. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/53463>. Acesso em 25 mar. 2025.

FILHO, Jorge Cavalcanti Boucinhas. O princípio da irrenunciabilidade e a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. *Revista Direito UNIFACS*. [S.l.], n. 197; nov 2016. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4593/3011>. Acesso em 01 abr. 2025.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo: 0010041-76.2022.5.03.0024. Relator: Des. André Schmidt De Brito. Belo Horizonte, 05 set. 2022. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010041-76.2022.5.03.0024/2#efb484b>. Acesso em 21 mar. 2025.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo: 0010496-05.2023.5.03.0057. Relator: Des. Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte, 19 jun. 2024. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010496-05.2023.5.03.0057/2#4b3f83b>. acesso em 21 mar. 2025.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A "pejotização" na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 8, n. 80, p. 52-77, jul. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/162073>. Acesso em 01 abr. 2025.

REMEDI, José Antonio; DONÁ, Selma Lúcia. A pejotização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 61-79, Jul/Dez. 2018.

RIBEIRO, Letícia Barros; LOPES, José Augusto Bezerra. O fenômeno da pejotização e a precarização do vínculo empregatício. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação- REASE**. São Paulo, v.9, n.0, p. 1498-1510, set. 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/11277>. Acesso em 25 mar. 2025.

ORBEM, Juliani Veronezi. A (Re) Construção De Uma "Nova" Modalidade de Trabalho Denominada "Pejotização" No Contexto Sociocultural Brasileiro. **Áskesis**, São Paulo, v. 5 n. 1, p. 143-156, jan/jun 2016. Disponível em: <https://www.revistaaskesis.ufscar.br/index.php/askesis/article/view/81/pdf>. Acesso em 24 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação do Relacionamento Empregatício**: assinada na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Genebra, em 15 de junho de 2006. Disponível em: <https://www.legistrab.com.br/recomendacao-oit-198-relativa-a-relacao-de-trabalho/>. Acesso em 31 mar. 2025.

CONTRATAÇÃO DIRETA EM RAZÃO DO VALOR :DISPENSA DE LICITAÇÃO SEM DISPUTA DE LANCES NO SISTEMA ELETRÔNICO

Liege Gomes Machado de Melo¹

✉ liege@trt21.jus.br

RESUMO

O presente artigo trata da contratação direta por dispensa de licitação em razão do valor ,conforme os incisos I e II do art 75 .da Lei nº ,14.133/2021 com foco na modalidade sem disputa de lances .A partir da análise da legislação vigente ,incluindo a Instrução Normativa SEGES/ME nº 67/2021 e a Resolução CSJT nº ,364/2023 o estudo demonstra que a opção pela ausência de disputa ,embora não obrigatória ,é juridicamente viável e tecnicamente justificável ,desde que motivada .Aborda-se também a evolução tecnológica com a adoção do sistema Novo Divulgação de Compras) Novo DC ,(que centraliza e moderniza os procedimentos de contratações diretas sem disputa e inexigibilidades .O artigo ressalta que ,em muitos casos ,a realização de disputa formal pode comprometer a economicidade e a celeridade da contratação ,contrariando princípios constitucionais e administrativos .Assim ,defende-se que a Administração deve avaliar criteriosamente a pertinência da disputa ,considerando o interesse público ,a natureza da demanda e o custo processual envolvido .O trabalho conclui reforçando a importância da motivação ,da publicidade e da transparência para assegurar a legalidade e a eficiência nas contratações públicas.

Palavras-chave : Contratação direta ;Dispensa de licitação ;Lei ;14.133/2021 Administração pública ;Disputa eletrônica ;PNCP ;Compras.gov.br.

ABSTRACT

This article discusses direct procurement through waiver of bidding due to low value ,under items I and II of Article 75 of Brazilian Law No ,14.133/2021 .focusing on the non-competitive) no bidding (electronic modality .Based on current legislation—including Normative Instruction SEGES/ME No 67/2021 .and CSJT Resolution No—364/2023 .the study demonstrates that choosing not to hold a bidding process is legally permissible and technically justifiable when properly motivated .It also explores technological developments with the adoption of the Novo Divulgação de Compras) Novo DC (system ,which centralizes and modernizes direct procurements and non-competitive acquisitions .The article emphasizes that requiring bidding in all cases may result in inefficiencies ,contradicting principles of economy ,efficiency, and public interest .Therefore ,it is argued that public administrators must carefully assess whether bidding is advantageous in each case ,considering the demand's nature and process costs .The study concludes by reinforcing the importance of legal motivation ,transparency ,and publicity to ensure lawful and effective public procurement.

Keywords : Direct procurement ;Waiver of bidding ;Law ;14.133/2021 Public administration ;Electronic dispute ;PNCP ;Compras.gov.br.

¹ Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região; Chefe do Setor de Compras e Licitações; Pregoeira; Palestrante e Especialista em Direito Processual Civil e Trabalhista; Palestrante.

SUMÁRIO - 1. Introdução - 2. Da contratação direta em razão do valor - 3. Da instrução da contratação direta - 4. Peculiaridades envolvendo os limites da dispensa em razão do valor, trazidas pela Resolução CSJT nº364/2023 - 5. Da divulgação eletrônica da contratação direta (dispensa e inexigibilidade) - 6. Do aviso da dispensa em sítio eletrônico - 7. Da dispensa eletrônica COM disputa de lances 8. Da dispensa eletrônica SEM disputa de lances 9. Do sistema “Novo DC” para dispensas SEM disputa e inexigibilidades - 10. Dos órgãos SISG e não SISG - 11. Das boas práticas - 12. Considerações finais - 13. Referências

II - contratação que envolva valores inferiores a R\$ 62.725,59, no caso de outros serviços e compras;

3. Da instrução da Contratação Direta

O procedimento de contratação direta deverá ser instruído observando o art. 72 da Lei 14.133/2021, de modo que os atos e os documentos constantes dos arquivos e registros digitais, serão válidos para todos os efeitos legais. São eles:

Documento de Formalização da Demanda e, conforme o caso: Estudo Técnico Preliminar, Análise de Riscos, Termo de Referência, Projeto Básico e Projeto Executivo.
Estimativa da despesa
Parecer jurídico e técnico, se for o caso
Existência dos recursos orçamentários para cobrir a despesa;
Habilitação e qualificação mínima;
Razão da escolha do contratado;
Justificativa do preço;
Autorização da Autoridade Competente; e
Divulgação em sítio eletrônico oficial

4. Peculiaridades envolvendo os limites da Dispensa em razão do valor, trazidas pela Resolução CSJT 364/2023

A Resolução CSJT 364/2023 dispõe sobre a Política de Governança e Gestão das Contratações da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau e no que diz respeito a contratação direta, seja dispensa ou inexigibilidade, em relação ao valor, os Tribunais podem:

- inserir ou não, no Plano de Contratação anual de (PCA), as demandas (independente da modalidade) cujo valor esteja no limite do Inc II do art. 75 da Lei nº 14.133/2021 (§ 2º, art. 12);
- dispensar os Estudos Técnicos Preliminares quando, independente da modalidade, a contratação estiver dentro dos limites dos incisos I e II do art. 75 da Lei nº 14.133/2021 (Inc I, art. 34);
- realizar o planejamento, por ao menos 1 (um) servidor da unidade requisitante, nas contratações de valor estimado até o limite estabelecido nos incisos I e II do art. 75 da

1. INTRODUÇÃO

A contratação pública de que trata a Lei 14.133/2021 é regida por diversos princípios e dentre eles, destacamos: da legalidade, moralidade, eficiência, economicidade, celeridade, probidade administrativa, motivação e segurança jurídica (art. 5º da Lei de Licitações).

Sob a tutela desses princípios, iremos nos debruçar sobre a aplicabilidade da Dispensa de Licitação sem disputa, em razão do valor de que trata os Incisos I e II do art. 75 da Lei nº 14.133/2021.

A Dispensa de Licitação foi regulamentada pelo Poder Executivo através da Instrução Normativa SEGES/ME nº 67/2021, que a disciplinou na forma Eletrônica e instituiu o Sistema de Dispensa Eletrônica para todos os incisos do art. 75.

No âmbito do Poder Judiciário, foi instituída a Resolução CSJT nº 364/2023 que *Dispõe sobre a Política de Governança e Gestão das Contratações da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus*, apresentando, dentre outros temas, regras para as contratações diretas em razão do valor.

Respaldados na legislação acima citada, discorreremos sobre a Dispensa de Licitação em razão do valor, sem a disputa de lances.

2. Da contratação direta em razão do valor

O Art. 75 da Lei nº 14.133/2021, relaciona dezoito casos taxativos de contratação direta onde é dispensável a licitação, desde que observado o preço de mercado. O objeto do nosso estudo abrange as Dispensas de licitação em razão do valor. São elas:

I - contratação que envolva valores inferiores a R\$ 125.451,15, no caso de obras e serviços de engenharia ou de serviços de manutenção de veículos automotores;

Lei n.º 14.133/2021, independente da modalidade (§ 1º, art. 35);

- compor a Equipe de Planejamento por pelo menos 2 (dois) servidores, sendo um representante da unidade requisitante, nas contratações de valor acima dos limites da contratação direta, estabelecidos nos incisos I e II do art. 75 da Lei n.º 14.133/2021 (§ 2º, art. 35).

- dispensar a manifestação jurídica nas contratações diretas de pequeno valor (dispensa e inexigibilidade) nos limites do incisos I e II do art. 75 da Lei nº 14.133/2021, exceto se houver contrato formal e este não esteja padronizado, ou quando existir dúvida da legalidade da dispensa (art. 43).

5. Da divulgação eletrônica da Contratação Direta (dispensa e inexigibilidade)

Todas as contratações devem ser divulgadas no Portal Nacional de Contratações Públicas como condição indispensável para a eficácia do contrato e de seus aditamentos (art. 94, Lei 14.133/2021)

O Portal Nacional de Contratações Públicas (PNCP) é o sítio eletrônico oficial destinado à divulgação centralizada e obrigatória dos atos exigidos na Lei de Licitações (art. 174, da Lei 14.133/2021).

O Portal também permite o acesso ao compras.gov.br onde são realizadas as contratações nas suas diversas modalidades (Pregão, Concorrência, Contratação direta, Concurso, Leilão, dentre outras).

A realização das contratações nessa plataforma é facultativa para os órgãos e entidades dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário de todos os entes federativos. Todavia, todos os sistemas devem ser integrados ao Portal Nacional de Contratações Públicas, o PNCP.

Os Tribunais Regionais do Trabalho também divulgam os documentos elaborados nas fases de contratação, em sítio eletrônico de fácil acesso, nos termos da legislação específica relativa à transparência, assegurando a proteção de informações e o atendimento aos prazos estabelecidos em Lei em consonância com o art. 56 da Resolução CSJT nº 364/2023,

6. Do aviso da Dispensa em sítio eletrônico

A Lei estabeleceu no art. 72 da Lei 14.133/2021 que as contratações mediante dispensa em razão do valor, será precedida, **preferencialmente**, de divulgação de aviso em sítio eletrônico

pelo prazo de 3 (três) dias úteis com a especificação do objeto e a manifestação da administração em obter propostas adicionais.

Os atos relacionados à contratação direta, inclusive de pagamento, devem ser divulgados e mantidos à disposição do público no Portal Nacional de Contratações Públicas (PNCP).

O Poder Executivo Federal, através da Instrução Normativa SEGES/ME nº 67/2021, dispõe sobre a Dispensa de Licitação, na forma eletrônica e instituiu o Sistema de Dispensa Eletrônica, no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

A realização dos procedimentos de contratação direta devem ser realizados no Sistema de Dispensa Eletrônica. A Dispensa Eletrônica com disputa de lances, denominada de *Preguinho* pelos agentes de contratação, está disciplinada no Manual, conforme consta do art. 3º da IN 67/2021, a seguir transcrito:

Art. 3º O Sistema de Dispensa Eletrônica constitui ferramenta informatizada (...) para a realização dos procedimentos de contratação direta de obras, bens e serviços, incluídos os serviços de engenharia.

§ 1º Deverão ser observados os procedimentos estabelecidos no Manual do Sistema de Dispensa Eletrônica, disponível no Portal de Compras do Governo Federal, para acesso ao sistema e operacionalização.

Tanto as licitações quanto às contratações diretas (dispensas e inexigibilidades) são inseridas na plataforma do Compras.gov e SIASGnet, ambas com publicação automática no PNCP, em total harmonia com o princípio da transparência e publicidade. Esses sistemas atendem plenamente a Lei 14.133/2021 e demais legislação vigente.

7. Da Dispensa Eletrônica COM disputa de lances

O Manual do Sistema de Dispensa Eletrônica, citado na Instrução Normativa 67/2021 foi publicado em 2021 e conforme demonstrado nas figuras a seguir, desde sua implementação é permitido a inserção de forma eletrônica da contratação direta com amparo em TODOS os dispositivos.

Esse sistema exigia que o agente público quando da inserção dos dados da contratação direta no SIASGnet, informasse se a Dispensa de Licitação iria ocorrer COM ou SEM disputa, conforme se vê nas imagens a seguir:

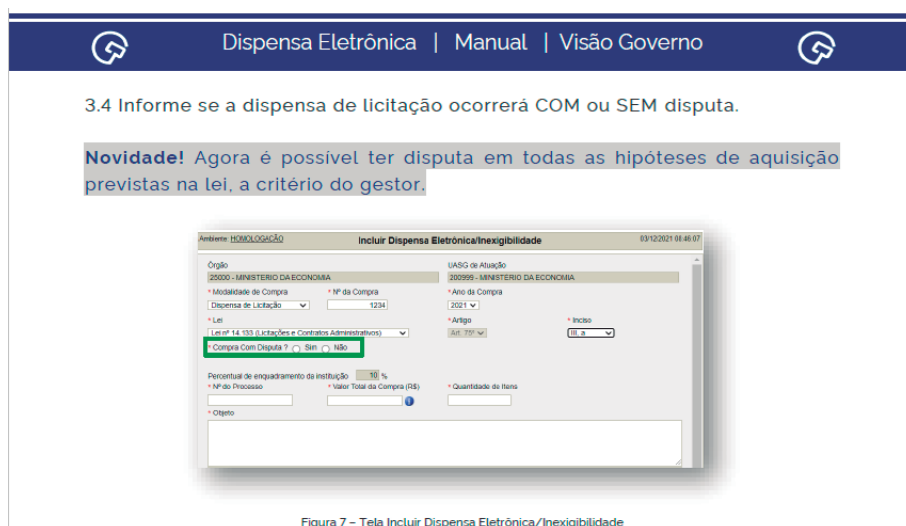


Figura 7 – Tela Incluir Dispensa Eletrônica/Inexigibilidade

Figura 1 - É possível a disputa em toda as as hipótese de contratação
Fonte: MANUAL (2021)

Observa-se na imagem que ao lançar as informações no sistema, é apresentado o campo: “**Compra com disputa?**”, e a informação, “**Sim**” ou “**Não**” que precisa ser marcada.

8. Da Dispensa Eletrônica SEM disputa de lances

Nos procedimentos estabelecidos no Manual do Sistema de Dispensa Eletrônica é possível também a contratação SEM disputa para TODOS os dispositivos, conforme consta da figura 2 inserida abaixo:

3.7 É possível, também, a aquisição SEM disputa para todos os incisos do art. 75 da Lei 14.133/2021. Neste caso, é necessária a inclusão de uma justificativa para a compra sem licitação.

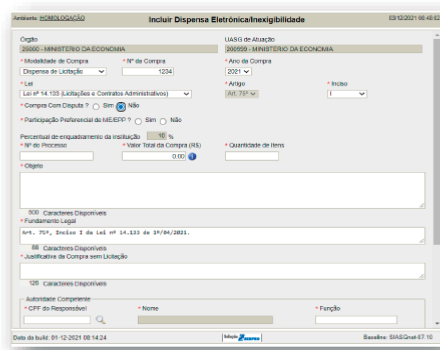


Figura 2 - É possível a aquisição SEM disputa em todos os incisos do art. 75
Fonte: MANUAL (2021)

Tem-se, portanto, desde da implantação do sistema, a possibilidade do Gestor público, na dispensa em razão do valor, utilizar ou não, a disputa de lances.

9. Do sistema “Novo DC” para dispensas SEM disputa e inexigibilidades

Recentemente, em 16/07/2025, através do Comunicado nº 22/2025, o Governo Federal deu destaque ao sistema *Novo Divulgação de Compras* que já

vinha sendo utilizado. Desta feita, destacando as contratações diretas por dispensa eletrônica SEM disputa e as inexigibilidades serão realizadas exclusivamente nesse sistema.

Em face da importância, convém transcrever o Comunicado *ipsis litteris*:

Comunicado nº 22/25 - Dispensas sem disputa e Inexigibilidades devem ser realizadas exclusivamente pelo Novo Divulgação de Compras no Compras.gov.br

Prezados agentes de contratação,
A partir de hoje, 16/7, às **contratações diretas por dispensa eletrônica sem disputa e inexigibilidade passarão a ser realizadas exclusivamente pelo módulo Novo Divulgação de Compras (Novo DC)**, disponível no sistema **Compras.gov.br**.

Importante: as contratações referentes a remanescente de obra, serviço ou fornecimento, decorrentes de rescisão contratual e regidas pelo inciso XI do artigo 24 da Lei nº 8.666/1993, continuarão a ser processadas pelo SiasgNet, em razão do legado tecnológico.

O que muda?

- Para iniciar contratações diretas por **dispensa eletrônica sem disputa ou inexigibilidade**, acesse, na área de trabalho “**Governo**”, a opção “**Novo DC**” (Novo Divulgação de Compras).

- As exceções são as dispensas **com** disputa e as contratações fundamentadas no **inciso XI, art. 24, da Lei nº 8.666/1993**, que permanecem no SiasgNet.

- A partir da data informada, os **fundamentos legais** aplicáveis estarão disponíveis no Novo DC, facilitando o correto enquadramento das contratações, sejam elas regidas pela Lei nº 14.133/2021, pela Lei nº 11.947/2009 ou por outras normas específicas.

Principais benefícios:

- Centralização - todas as dispensas sem disputa e inexigibilidades passam a ser tratadas em uma única plataforma moderna;
- Evolução contínua - elimina a dependência do SiasgNet, cuja estrutura limita melhorias;
- Mais eficiência - processos simplificados e maior agilidade nas contratações públicas.

Em caso de dúvidas, estamos à disposição para atendê-los na Central de Atendimento do MGI, ou pelo número 0800 978 9001.

Para mais detalhes, acesse o tutorial. (destaques originais)

Convém registrar que a Administração Pública já utilizava o sistema antigo do Siasgnet para aplicar a Nova Lei de Licitações onde era necessário marcar se a Dispensa: seria com disputa.

O **módulo “Novo Divulgação de Compras (Novo DC)”** foi disponibilizado no sistema *Compras.gov.br* em 2023. E recentemente, o Governo Federal, destacou através do Comunicado que a plataforma do *compras.gov*, concentrou as Dispensas Eletrônicas sem disputa e as inexigibilidades, exclusivamente no novo módulo.

Realizar dispensa com disputa quando no caso concreto gera maior custo e menos celeridade, é agir por pura formalidade, o que fere os princípios da economicidade, da legalidade, da eficiência e do princípio do interesse público envolvido nas contratações, além de gerar insegurança quanto ao resultado e ao alcance do objetivo pretendido.

O Gestor Público na fase de planejamento, delimita o objeto que atenderá a necessidade do órgão e as particularidades que levam a uma contratação direta e ao sondar o mercado tem como identificar se o uso da Dispensa Eletrônica sem disputa de lances propiciará maior economia e melhor resultado, como por exemplo: as demandas de locação de espaço, fornecimento de alimentos prontos para consumo, locação de cadeiras, som e outros equipamentos para eventos junto a sociedade.

Sobre o assunto registramos parte do artigo “É possível fazer dispensa de licitação sem disputa?” do Professor Ronaldo Correa, publicado no Portal Sollicita e no site de Ronny Charles e do qual transcreve-se parte do texto:

(...) Em primeiro lugar, observe-se que tal procedimento não é obrigatório, em que pese ser de uso preferencial e exigir motivação para o seu afastamento. Portanto, o órgão poderia dispensar justificadamente a divulgação de tal aviso. (...) E como a Controladoria-Geral da União-CGU indica que o custo processual é diretamente proporcional ao tempo gasto no processo administrativo de contratação, se a potencial economia obtida na disputa não compensar tais custos, a Dispensa Eletrônica se tornaria “deficitária”.

Se para a CGU e para a Secretaria de Gestão do Ministério da Gestão e Inovação- SEGES/MGI o órgão deve justificar o uso da licitação quando cabe dispensa de licitação por valor, acho defensável que se justifique não usar a disputa quando esta não se mostrar vantajosa para a Administração, no sentido de que o potencial de desconto a ser obtido na disputa não compense o aumento do custo processual. (...)

No âmbito do Sistema Integrado de Administração de Serviços Gerais- SIASG a divulgação das contratações diretas no Portal Nacional de Contratações Públicas- PNCP, realizada em cumprimento ao Parágrafo único do referido art. 72, ocorre imediatamente após o cadastramento da dispensa de licitação no sistema, seja ela com ou sem disputa. **E, como já indicado anteriormente, a divulgação de aviso para a obtenção de propostas adicionais é uma**

preferência e não um dever legal, sendo possível justificar a sua não adoção. No entanto, é necessário justificar sempre que o órgão optar por não realizar a disputa.(...)

Ou seja, mesmo que a IN 67 exija uso da Dispensa Eletrônica pelos órgãos federais do SISG, e mesmo que para a publicação da contratação direta no PNCP seja obrigatório o uso do SIASG, a norma não exige que haja disputa em toda e qualquer Dispensa Eletrônica. Tal opção é uma possibilidade, a ser adotada **“a critério do gestor”**, desde que adequadamente motivada, nos termos da Lei nº 9.784, de 1999, cujo excerto segue abaixo transcrito.

Art. 50. Os atos administrativos deverão ser motivados, com indicação dos fatos e dos fundamentos jurídicos, quando:

IV - dispensem ou declarem a inexigibilidade de processo licitatório;

§ 1o A motivação deve ser explícita, clara e congruente, podendo consistir em declaração de concordância com fundamentos de anteriores pareceres, informações, decisões ou propostas, que, neste caso, serão parte integrante do ato. (destaques inseridos)

É importante destacar mais uma vez, que o Portal Nacional de Contratações Públicas (PNCP) divulga todos os atos que envolvem a contratação pública em qualquer órgão e de qualquer poder, dando maior transparência e controle para a sociedade.

É possível, através do novo sistema, a divulgação de todos os atos que instruíram o processo: DFD, Termo de Referência, relatório da área técnica, autorização da Autoridade Competente, dentre outros julgados pertinentes para a transparência da contratação.

10. Dos órgãos SISG e não SISG

Importa registrar que os órgãos do Sistema de Serviços Gerais (SISG), são vinculados à Administração Pública Federal, mas especificamente ao Poder Executivo se submetendo ao regramento expedido.



Figura 3 - Sistema de Serviços Gerais

Fonte: PORTAL DE COMPRAS GOVERNO FEDERAL (2020)

Os órgãos do Poder Judiciário, do Poder Legislativo, os Estados e Municípios são considerados órgãos não-SISG e podem aderir aos regulamentos em sua integralidade ou parcialmente, conforme estabelecido no Manual expedido pelo Governo Federal, cujo tópico transcrevemos:

O órgão SISG estão os que estão (sic) no Decreto 1.094 de 1994. Os órgãos Não SISG são todos os demais que preenchem o termo de acesso, concordam com as regras do sistema e passam a utilizar um ou mais subsistemas do SISG.

Para você passar a utilizar esses sistemas você precisará habilitar uma UASG. As UASG são as Unidades de Administração de Serviços Gerais. Assim, você passa a fazer parte oficialmente e com todas as permissões do Sistema de Serviços Gerais, e, com isso, só tem vantagens.

Outro aspecto importante é que o seu órgão provavelmente possui outros sistemas para execução do orçamento, finanças planejamento etc.

Existem algumas funções e módulos que são de competência e uso exclusivo dos órgãos SISG, então, fique atento e cadastre tudo o que você precisa no seu termo de acesso. Você poderá, por exemplo, utilizar os ETP - Estudos Técnicos Preliminares, aderir a atas de Registro de Preços realizadas no sistema e muito mais. Prepare-se para muita informação, novidades e novos conhecimentos.

Portanto, tanto o Poder Legislativo quanto o Poder Judiciário e demais entes federativos podem utilizar os citados sistemas ou instituir suas próprias plataformas e regras. Contudo, os sistemas independentes devem ser integrados ao Portal Nacional de Contratações Públicas (PNCP) a fim de satisfazer a exigência da Lei 14.133/2021 conforme estabelecido nos §§ 2º e 3º do art. 3º da Instrução Normativa 67/2021.

11. Das Boas Práticas

A Dispensa Eletrônica com disputa de lances, pode ser adotada como regra em face do alcance da competitividade a nível nacional e talvez traga um preço mais vantajoso; a Dispensa Eletrônica sem disputa, nos casos que certas particularidades justificam a escolha sem disputa.

O Tribunal Regional Federal da 6ª Região adotou o procedimento para “Dispensa Sem Disputa – SUBSEÇÃO JUDICIÁRIA” e indicou o seguinte:

(...) Será necessária justificativa expressa para a contratação sem disputa, com a indicação do nome e CNPJ da empresa a ser contratada, que deverá ser apreciada pela autoridade competente.

* No caso da opção pela dispensa sem disputa em função do valor (incisos I e II do art. 75), no encaminhamento que tem ciência de que a dispensa com disputa é o procedimento preferencial pela Lei 14.133/2021, porém, em razão das circunstâncias (as quais devem ser explicadas), o setor demandante entende não ser viável a disputa e expressar uma justificativa razoável para a contratação direta (explicar conforme caso concreto).

12. Considerações Finais

A contratação direta por dispensa de licitação em razão do valor, especialmente sem disputa de lances, representa um avanço normativo e tecnológico na busca por maior eficiência, celeridade e economicidade nas contratações públicas. O sistema eletrônico integrado por plataformas como o SIASGnet, Compras.gov.br e, mais recentemente, o Novo Divulgação de Compras (Novo DC), tem permitido à Administração Pública optar de forma fundamentada entre a realização ou não da disputa, garantindo a devida transparência com publicação automática no Portal Nacional de Contratações Públicas (PNCP).

A legislação vigente, especialmente a Lei nº 14.133/2021 e a Instrução Normativa SEGES/ME nº 67/2021, autoriza e disciplina a dispensa de licitação com ou sem disputa, reforçando a importância da motivação técnica e jurídica para a escolha do procedimento mais adequado. Ressalta-se que o procedimento sem disputa não representa afronta à legalidade ou à moralidade, desde que devidamente justificado com base nos princípios da eficiência, interesse público e adequação ao caso concreto.

Diante disso, observa-se que a dispensa eletrônica sem disputa deve ser compreendida como instrumento legítimo e útil, especialmente em situações onde a disputa não traria efetiva vantagem à Administração. Casos como contratações locais, de baixo valor ou de natureza especializada, são exemplos em que a ausência de disputa se mostra não apenas legal, mas mais vantajosa e racional.

Por fim, a prática revela que a escolha entre realizar ou não a disputa deve sempre estar amparada por critérios objetivos, análise de riscos, estudo técnico (quando aplicável) e adequada publicidade dos atos, garantindo o controle social, a integridade do processo e a segurança jurídica da contratação.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 1 abr. 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm. Acesso em: 31 jul. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Comunicado nº 22/25 – Dispensas sem disputa e inexigibilidades devem ser realizadas exclusivamente pelo Novo Divulgação de Compras no Compras.gov.br. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/compras/pt-br/aceso-a-informacao/comunicados/2025/no-22-25-dispensas-sem-disputa-e-inexigibilidades-devem-ser-realizadas-exclusivamente-pelo-novo-divulgacao-de-compras-no-compras-gov.br>. Acesso em: 31 jul. 2025.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Gestão. Instrução Normativa SEGES/ME nº 67, de 8 de julho de 2021. Dispõe sobre a contratação direta, na forma eletrônica, e institui o Sistema de Dispensa Eletrônica. Disponível em: <https://www.gov.br/compras/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/instrucoes-normativas/instrucao-normativa-seges-me-no-67-de-8-de-julho-de-2021>.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Manual do Sistema de Dispensa Eletrônica. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/compras/pt-br/aceso-a-informacao/manuais/manual-fase-externa/dispensa-eletronica/ManualNovoDispensaEletrnica28.01.2022.pdf>.

BRASIL. Portal de Compras do Governo Federal. Compras.

gov.br. Disponível em: <http://compras.gov.br>.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução CSJT nº 364, de 25 de agosto de 2023. Dispõe sobre a Política de Governança e Gestão das Contratações da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/222814>.

PORTAL NACIONAL DE CONTRATAÇÕES PÚBLICAS. PNCP - Contratos Públicos. Disponível em: <https://pncp.gov.br/app/contratos?q=080021&pagina=1&status=todos&ordenacao=data>.

PORTAL SOLLICITA. É possível fazer dispensa de licitação sem disputa? Disponível em: <https://portal.solicita.com.br/Noticia/20639/%C3%A9-poss%C3%ADvel-fazer-dispensa-de-licita%C3%A7%C3%A3o-sem-disputa%3F>.

RONNY CHARLES. É possível fazer dispensa de licitação sem disputa?. Disponível em: <https://ronnycharles.com.br/e-possivel-fazer-dispensa-de-licitacao-sem-disputa/>.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PIAUÍ. Manual de acesso ao Compras.gov para estados e municípios. Teresina, 2023. Disponível em: <https://www.tcepi.tc.br/wp-content/uploads/2023/04/02-MANUAL-ACESSO-COMPRAS.GOV-ESTADOS-E-MUNICIPIOS.pdf>.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO. Dispensa Sem Disputa – Subseção Judiciária. 2024. Disponível em: <https://portal.trf6.jus.br/wp-content/uploads/2024/10/8.-DISPENSA-SEM-DISPUTA-SSJ-completo.pdf>.

GOVERNANÇA E RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO: O CASO DO TRT-14 E A AGENDA DA SUSTENTABILIDADE

Marcos Rogério Reis da Silva¹

✉ marcos.rogerio@trt14.jus.br

RESUMO

O presente artigo analisa a relação entre governança administrativa e responsabilidade socioambiental na Justiça do Trabalho, com ênfase nas práticas do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT-14). A pesquisa examina como a adoção de políticas sustentáveis e ações de responsabilidade socioambiental fortalecem a governança e contribuem para os objetivos da Agenda 2030 da ONU. Para isso, revisitam-se os fundamentos conceituais de responsabilidade socioambiental, integrando-os com iniciativas concretas do TRT-14, como contratações públicas sustentáveis, projetos sociais e a participação na ECOLIGA/RO. Conclui-se que a governança sustentável no âmbito da Justiça do Trabalho é um vetor estratégico para a modernização administrativa e o fortalecimento de práticas voltadas à equidade e à sustentabilidade.

Palavras-chave: Conceito; Responsabilidade socioambiental; Justiça do Trabalho; Sustentabilidade; Ética ambiental.

ABSTRACT

This article analyzes the relationship between administrative governance and socio-environmental responsibility within the Labor Justice system, focusing on the practices of the Regional Labor Court of the 14th Region (TRT-14). The research examines how the adoption of sustainable policies and socio-environmental actions strengthens governance and contributes to the objectives of the UN 2030 Agenda. To this end, the conceptual foundations of socio-environmental responsibility are revisited, integrating them with concrete initiatives of TRT-14, such as sustainable public procurement, social projects, and participation in ECOLIGA/RO. It concludes that sustainable governance in the Labor Justice system is a strategic vector for administrative modernization and the strengthening of practices aimed at equity and sustainability.

Keywords: Concept; Socio-environmental responsibility; Labor Justice; Sustainability; Environmental ethics.

¹ Mestrando no Programa de Mestrado Profissional em Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça pela Universidade Federal de Rondônia – Unir. Pós-graduando em Gestão Pública pela Escola Nacional de Administração Pública – Enap. Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela UNIDERP. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Rondônia. E-mail: marcos_rogerios@yahoo.com.br

SUMÁRIO - 1. Introdução - 2. Governança e Responsabilidade Socioambiental na Justiça do Trabalho - 3. A Política de Responsabilidade Socioambiental e a Gestão Administrativa no TRT-14 - 4. Considerações Finais - 5. Referências

INTRODUÇÃO

Na obra *O Pequeno Príncipe*, de Antoine de Saint-Exupéry, um diálogo emblemático entre a raposa e o protagonista destaca a importância do cuidado e da responsabilidade nas relações. O jovem soberano enfatiza o quão especial é sua rosa, mencionando que a regou, protegeu-a sob uma redoma de vidro e a resguardou das larvas, embora tenha permitido que algumas sobrevivessem para apreciar as borboletas. A raposa, atenta à narrativa do príncipe, ressalta que “o essencial é invisível aos olhos” e esclarece que é o cuidado dedicado à rosa que a torna única. Em seguida, conclui: “Tu te tornas eternamente responsável por aquilo que cativas. És responsável por tua rosa” (Saint-Exupéry, 2015, p. 101).

A partir desse enredo, emergem algumas reflexões fundamentais voltadas ao mundo real: até que ponto a humanidade tem assumido a responsabilidade pelo que “cativa” no planeta? Se, na narrativa de Saint-Exupéry, o vínculo entre o príncipe e sua rosa ilustra a importância do cuidado e da corresponsabilidade com o outro, no mundo real, essa premissa pode ser ampliada para abarcar a relação entre os seres humanos e o meio ambiente? Em que medida pessoas, empresas, instituições públicas e governos incorporam a responsabilidade socioambiental em suas práticas, governanças e políticas? O conceito de responsabilidade socioambiental, enfim, abarca todas essas perspectivas?

Em convergência com a premissa do cuidado,

Leonardo Boff adverte sobre a necessidade de um novo paradigma de convivência, hábil para fundar uma relação mais benigna para com o planeta Terra e de inaugurar um novo pacto social entre os povos, “no sentido de respeito e de preservação de tudo o que existe e vive”. Nesse contexto, o autor alerta para uma crise civilizacional, resultante do descaso e do abandono manifestados em diversas esferas da sociedade. Essa crise se reflete não apenas na degradação ambiental, mas também no enfraquecimento das redes de solidariedade e no aprofundamento das desigualdades, afetando crianças, pessoas em situação de vulnerabilidade, culturas marginalizadas, o nível moral da vida pública e o próprio equilíbrio do planeta (Boff, 2023a, p. 18).

Estudos recentes noticiados pela organização sem fins lucrativos *The Nature Conservancy* (TNC) Brasil², que atua na proteção e conservação do meio ambiente, evidenciam que as mudanças climáticas, intensificadas pelo aumento da concentração de gases de efeito estufa (como dióxido de carbono, metano e óxido nitroso), afetam diversos aspectos da vida na Terra, agravadas por fatores como vulnerabilidades sociais, desmatamento e a degradação dos recursos naturais.

Diante desse cenário, observa-se que a delimitação da responsabilidade socioambiental não deve se restringir a um compromisso meramente justificável com a preservação da natureza e a mitigação dos impactos das ações humanas. Trata-se, essencialmente, de uma abordagem que busca alinhar e estruturar, sob uma perspectiva ético-social, as causas subjacentes à dicotomia entre a humanidade e o caráter instrumental tradicionalmente atribuído à natureza - concepção historicamente fundamentada, ou ao menos viabilizada, a partir de determinados pressupostos do pensamento cartesiano³.

Nesse contexto, resgata-se da metáfora extraída

² https://www.tnc.org.br/conecte-se/comunicacao/artigos-e-estudos/mudancas-climaticas-o-que-devemos-fazer/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=dia+do+meio+ambiente&utm_term=condicoes+sociais+x+clima&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwylL24BhCtARIsALo0fSBcCoxa368rInTSHs_66Op9SePU17Rq9A7scYCUpxHGyAl2KQqCHzXFlaAqLnEALw_wcB. Acessado em 03/03/2025.

³ René Descartes (1596–1650) é frequentemente associado à formulação de um pensamento dualista que influenciou a concepção moderna da relação entre humanidade e natureza. Em sua obra *Discurso do Método* (1637), Descartes propõe uma distinção radical entre *res cogitans* (substância pensante, ou seja, a mente) e *res extensa* (substância extensa, ou seja, a matéria), fundamentando uma visão mecanicista do mundo natural.

⁴ Os objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. Estes são os objetivos para os quais as Nações Unidas estão contribuindo a fim de que possamos atingir a Agenda 2030 no Brasil. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 27/7/2025.

da obra *O Pequeno Príncipe* um aspecto central que se relaciona diretamente com a responsabilidade socioambiental: a compreensão de que preservar a vida exige o reconhecimento de sua interdependência, demandando uma atuação comprometida com essa realidade, fundamentada em uma perspectiva integrada e não dualista.

Diante dessa perspectiva, torna-se pertinente analisar como instituições públicas, especialmente aquelas ligadas ao Poder Judiciário, vêm incorporando esse compromisso ético em suas práticas de gestão e governança. A governança administrativa no âmbito da Justiça do Trabalho, por exemplo, tem sido progressivamente associada a políticas e ações de responsabilidade socioambiental, em consonância com diretrizes nacionais e internacionais de sustentabilidade, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU⁴. Nesse quadro, o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT-14) destaca-se por integrar programas e iniciativas que transcendem a atividade jurisdicional, incorporando valores de equidade, transparência, eficiência e cuidado com o meio ambiente e a sociedade.

Dessa forma, o presente artigo propõe-se a investigar como a política de responsabilidade socioambiental do TRT-14 contribui para o fortalecimento da governança administrativa e ao alcance dos compromissos sociais assumidos com a Agenda 2030, destacando exemplos concretos de programas e ações que alinham gestão sustentável com a missão institucional da Justiça do Trabalho.

Governança e Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho

A governança pública, compreendida como o conjunto de mecanismos e processos destinados a assegurar a direção estratégica, a eficiência e a integridade das instituições (TCU, 2020, p. 36), vem sendo cada vez mais permeada por valores ligados à sustentabilidade. No caso da Justiça do Trabalho, órgãos como o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) têm emitido normas e diretrizes que ressaltam a importância da responsabilidade socioambiental.

A Resolução CNJ nº 400/2021, por exemplo, instituiu a política de sustentabilidade no âmbito do Judiciário, enquanto o Ato Conjunto CSJT.TST.GP nº 24/2014 consolidou a Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho. Na esfera do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, a Política de Responsabilidade Socioambiental está disciplinada por intermédio da Resolução Administrativa nº 038/2020. Essas normas, primordialmente, ressaltam a necessidade de alinhar as práticas administrativas a princípios de ética, transparência e proteção socioambiental.

Com efeito, o vocábulo responsabilidade significa a qualidade de quem é responsável; significa, outrossim, a obrigatoriedade de responder pelos próprios atos ou por aqueles praticados por algum subordinado; e, no sentido jurídico, a obrigação moral, jurídica ou profissional de responder pelos próprios atos, relacionados ao cumprimento de determinadas leis, atribuições ou funções. Por fim, subsiste a compreensão de responsabilidade moral em contexto filosófico, que implica a noção crítica de que o indivíduo deve reconhecer os danos por ele causados, aceitando suas consequências.⁵

Immanuel Kant, em seus escritos articulados na *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*, delimita o que se deve compreender por “vontade absolutamente boa” no sentido da existência de uma máxima elevada à condição de lei universal, que não admite contradição. Nesse sentido, constrói-se uma lei suprema, respaldada no imperativo categórico, expresso da seguinte maneira: “sempre aja de acordo com a máxima da qual você possa querer que se torne uma lei universal” (Kant, 2018, p. 79-80).

Em outros termos, o imperativo categórico exige que as ações sigam princípios que possam valer como leis universais, ou seja, que possam ser aplicados a todos sem contradição. Isso, portanto, significa agir de maneira ética independentemente das circunstâncias ou interesses pessoais, baseando-se apenas no dever moral.

A conclusão kantiana, portanto, dialoga com a noção de responsabilidade social, na medida em que essa autonomia moral também implica que governantes, gestores públicos e cidadãos devem agir com responsabilidade, não por vantagens políticas ou de

⁵ MICHAELIS. Dicionário brasileiro da Língua portuguesa. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/responsabilidade/>. Acesso em: 01/03/2025.

outra ordem pragmática, mas por um compromisso ético com o bem comum.

Aprofundando essa compreensão de bem comum, Hans Jonas (2006) defende a ideia de uma ética da responsabilidade voltada à proteção das futuras gerações. A ideia central de Jonas, nessa perspectiva, revela-se atrelada à responsabilidade pelo futuro, ou seja, à necessidade de agir de modo a não prejudicar as gerações futuras com as ações do presente. Nesse sentido, ele formula um imperativo que preconiza: “Aja de modo que os efeitos da tua ação sejam compatíveis com a permanência de uma autêntica vida humana sobre a Terra” (Jonas, 2006, p. 47-48).

No Brasil, a Constituição Federal de 1988⁶ traz à evidência essa premissa de natureza compromissória e intergeracional, consubstanciando diretrizes que destacam a responsabilidade do Poder Público e da coletividade pela manutenção de um ambiente ecologicamente equilibrado.

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.]

De outra parte, há registro enciclopédico⁷ que define a responsabilidade socioambiental como a “responsabilidade que uma empresa ou organização tem com a sociedade e com o meio ambiente, além das obrigações legais econômicas”. Essa concepção encontra ressonância na definição adotada pelo Ministério do Meio Ambiente⁸, que estabelece que a responsabilidade socioambiental “está ligada a ações que respeitam o meio ambiente e às políticas que tenham como um de seus principais objetivos a sustentabilidade.”

Nesse sentido, conforme já mencionado, merece destaque a Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho, instituída pelo Ato Conjunto CSJT.TST.GP nº 24, de 13 de novembro

de 2014, a qual estabelece diretrizes para a incorporação da sustentabilidade nas atividades administrativas e jurisdicionais. De acordo com esse normativo:

Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho: (Ato Conjunto CSJT.TST.GP Nº 24, de 13 de novembro de 2014 - art. 6º, XII e XIII):

Responsabilidade socioambiental - responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético transparente, que:

contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e bem estar da sociedade;

- a) leve em consideração as expectativas das partes interessadas e os interesses difusos e coletivos;
- b) esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas internacionais de direitos humanos, direitos sociais, proteção ao trabalho e de comportamento;
- c) esteja integrada em toda a organização e seja praticada em suas relações;

Sustentabilidade - interação do ser humano com o planeta que considere a manutenção da capacidade da Terra de suportar a vida em toda a sua diversidade e não comprometa a satisfação das necessidades das populações presentes e futuras. Essa interação inclui objetivos de qualidade de vida, justiça e participação social.

A adoção dessas matrizes axiológicas demonstra um compromisso institucional, voltado à promoção de práticas sustentáveis e ao fortalecimento da responsabilidade intergeracional. Portanto, esse movimento institucional está alinhado à ampliação do conceito de responsabilidade socioambiental, exigindo uma abordagem que integre ética, sustentabilidade e justiça social, superando a visão restrita

⁶ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05/3/2025

⁷ WIKIPEDIA. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Responsabilidade_socioambiental. Acesso em: 07/03/2025.

⁸ MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. Disponível em: <https://antigo.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental.html>. Acesso em: 07/03/2025.

de mitigação de impactos para consolidar um modelo de coexistência equilibrada entre humanidade e meio ambiente.

Nessa ordem, os compromissos institucionais assumidos são materializados por meio de ações concretas, como contratações sustentáveis, programas sociais, planos estratégicos e parcerias, cujas execuções são monitoradas e avaliadas continuamente dentro de um sistema de governança participativo e de controles internos e externos.

Com esse propósito, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho implementou a Resolução CSJT nº 310, de 24 de setembro de 2021⁹, que institui o Guia de Contratações Sustentáveis, com diretrizes para a inclusão de critérios de sustentabilidade nas contratações de bens e serviços no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. Além disso, por meio da Resolução nº 368, de 27 de outubro de 2023, instituiu o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, voltado à promoção de um ambiente institucional mais inclusivo e igualitário na Justiça do Trabalho.

As razões para esse investimento ético-sustentável abrangem, além de um juízo crítico social, um referencial epistemológico e legal amplamente reconhecido: Constituição Federal; princípios de ordem econômica e de defesa do meio ambiente; Lei nº 6.938/81, que introduziu a Política Nacional do Meio Ambiente; Política Nacional sobre a Mudança do Clima (PNMC); Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS); Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho (PNRS-JT); Princípios do Pacto Global da ONU; Pacto pela Implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, bem como o disposto na Resolução CNJ nº 400/2021, que criou a Política de sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário.¹⁰

3. A Política de Responsabilidade Socioambiental e a Gestão Administrativa no TRT-14

O conceito de sustentabilidade delineado na Política de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho configura um ponto de partida relevante para a investigação acerca da inter-relação entre responsabilidade socioambiental e sustentabilidade, bem como para dimensionar adequadamente a Política de Responsabilidade Socioambiental do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, ao delimitar:

Sustentabilidade - interação do ser humano com o planeta que considere a manutenção da capacidade da Terra de suportar a vida em toda a sua diversidade e não comprometa a satisfação das necessidades das populações presentes e futuras. Essa interação inclui objetivos de qualidade de vida, justiça e participação social.

A relevância desse ponto de partida decorre do fato de que a definição de sustentabilidade ora adotada transcende a noção reducionista de conservação ambiental para incorporar uma perspectiva sistêmica, na qual a interação humana, e, portanto, responsável socialmente com a integridade do planeta, deve assegurar a manutenção das condições que viabilizam a vida em sua diversidade (Boff, 2023a, 2023b, 2024).

Com efeito, a inclusão dos elementos “qualidade de vida”, “justiça” e “participação social” na definição reforça a necessidade de uma abordagem integrativa, que reconhece, desde os princípios, a interdependência entre fatores ecológicos, econômicos e sociais, propiciando o exame da correlação existente entre responsabilidade socioambiental e sustentabilidade. Em decorrência, esse exercício crítico permitirá compreender não apenas os desafios da gestão ambiental, mas também os imperativos éticos e normativos que orientam a construção de políticas públicas e estratégias institucionais.

⁹ Disponível em: https://www.csjt.jus.br/documents/5625802/5631103/Guia+de+Contrata%C3%A7%C3%B5es+Sustent%C3%A1veis+da+JT+-+3%C2%AA+Edi%C3%A7%C3%A3o_v.16.pdf/a555215f-6d00-32fd-82d6-6942bbb3cb85?t=1634222112920. Acesso em: 10/03/2025.

¹⁰ Disponível em: <https://portal.trt14.jus.br/portal/responsabilidade-socioambiental/contratacoes-sustentaveis>. Acesso em: 10/03/2025.

Nesse ideário de aspirações, José Carlos Barbieri (2020, p. 132-133) destaca os cinco elementos essenciais e inter-relacionados que configuram a Agenda 2030¹¹, concebidos para a consecução de um desenvolvimento sustentável pleno.

- 1) **Pessoas:** erradicar a pobreza e a fome em todas as suas formas e dimensões, e garantir que todos possam realizar o seu potencial em dignidade e igualdade em um ambiente saudável;
- 2) **Planeta:** proteger o planeta da degradação, principalmente por modalidades de produção e consumo sustentáveis, gestão sustentável dos recursos naturais e medidas urgentes sobre a mudança climática, para que o planeta possa suportar as necessidades das gerações presentes e futuras;
- 3) **Prosperidade:** assegurar que todos desfrutem de uma vida próspera e plena, e que o progresso econômico, social e tecnológico ocorra em harmonia com a natureza;
- 4) **Paz:** promover sociedades pacíficas, justas e inclusivas, livres do medo e da violência. Não pode haver desenvolvimento sustentável sem paz e não há paz sem desenvolvimento sustentável;
- 5) **Parceria:** mobilizar recursos necessários para implementar a agenda 2030 por meio de uma parceria global para o desenvolvimento sustentável revitalizada, com base em espírito de solidariedade global reforçada, concentrada especialmente nas necessidades dos mais pobres e vulneráveis e com a participação de todos os países, todas as partes interessadas e todas as pessoas.

A base normativa dessas perspectivas de valores encontra respaldo originário na Declaração da Conferência da ONU no Ambiente Humano, estabelecida em Estocolmo em junho de 1972, que na ocasião proclamou que o homem é, ao mesmo tempo, obra e construtor

do meio ambiente que o cerca, o qual lhe dá sustento material e lhe oferece oportunidade para desenvolver-se, intelectual, moral, social e espiritualmente¹².

Dessa construção principiológica, surge a possibilidade de extrair de cada um dos cinco elementos estruturantes da Agenda 2030 um chamado à proatividade, expresso em ações que possam revelar o compromisso ético e social inerente à responsabilidade compartilhada entre instituições públicas, privadas e a sociedade como um todo.

E é justamente nesse contexto que o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT-14), sediado nos Estados de Rondônia e Acre, consolidou-se como um dos precursores na implementação de programas sociais e educativos, voltados à promoção da cidadania e da responsabilidade socioambiental. Dentre as iniciativas desenvolvidas, destacam-se:

TRT14 Comunidade: programa voltado ao atendimento de populações em situação de vulnerabilidade, abrangendo ações nas áreas de saúde, educação, assistência jurídica e social;
Justiça do Trabalho Solidária: incentivo ao trabalho voluntário de magistrados e servidores, com arrecadação de doativos e recursos destinados a entidades socioassistenciais.

Justiça do Trabalho Vai à Escola e Justiça do Trabalho Vai à Empresa: iniciativas de caráter educativo, que disseminam conhecimento sobre direitos e deveres dos cidadãos, tanto para alunos de escolas públicas e privadas quanto para empresas locais, incluindo temas relacionados à segurança no trabalho e prevenção de acidentes.

Justiça do Trabalho de Portas Abertas: programa que promove a visita de estudantes do ensino fundamental, médio e superior às unidades judiciais e administrativas do TRT-14, visando aproximá-los da Justiça do Trabalho e conscientizá-los sobre seus serviços.

Programa Trabalho Seguro: coordenado na-

¹¹ Conforme consta do preâmbulo da Agenda 2030: “Esta Agenda é um plano de ação para as pessoas, para o planeta e para a prosperidade. Ela também busca fortalecer a paz universal com mais liberdade. Reconhecemos que a erradicação da pobreza em todas as suas formas e dimensões, incluindo a pobreza extrema, é o maior desafio global e um requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável. Todos os países e todas as partes interessadas, atuando em parceria colaborativa, implementarão este plano. Estamos decididos a libertar a raça humana da tirania da pobreza e da penúria e a curar e proteger o nosso planeta. Estamos determinados a tomar as medidas ousadas e transformadoras que são urgentemente necessárias para direcionar o mundo para um caminho sustentável e resiliente. Ao embarcarmos nesta jornada coletiva, comprometemo-nos que ninguém seja deixado para trás.” Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 10/03/2025.

¹² Declaração de Estocolmo (Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano – 1972. Acesso em 10/03/2025.

cionalmente pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), busca o desenvolvimento de ações permanentes de promoção da saúde do trabalhador, prevenção de acidentes de trabalho e fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.

Programa de Combate ao Trabalho Infantil: também coordenado nacionalmente pelo TST, fomenta a conscientização sobre a erradicação do trabalho infantil, contribuindo de forma efetiva com políticas públicas de proteção à infância e ao trabalho do adolescente.¹³

Além dessas iniciativas, o TRT-14 integra a ECOLIGA/RO, uma Rede de Cooperação interinstitucional composta por diversas entidades públicas de Rondônia, incluindo o Tribunal de Justiça, o Tribunal de Contas, o Ministério Público do Estado, o Ministério Público Federal de Rondônia, a Defensoria Pública e a Fundação Universidade Federal de Rondônia. O objetivo dessa rede é compartilhar informações e boas práticas voltadas à melhoria da gestão socioambiental, abrangendo ações como compras compartilhadas e sustentáveis, gestão de resíduos, logística de transporte e capacitação de pessoas.^{14,15}

Nessa perspectiva, esses processos refletem um modelo de corresponsabilidade institucional, no qual a formulação e implementação de políticas socioambientais possuem o potencial não apenas de garantir a conformidade normativa, mas também de consolidar uma postura pública eticamente comprometida com a sustentabilidade, abrangendo as dimensões dos direitos humanos, da diversidade sociocultural e da justiça intergeracional.

A estratégia regional da Justiça do Trabalho da 14ª Região para o sexênio 2021-2026 é também um retrato desse compromisso público assumido, ao incorporar em seu mapa estratégico valores com a ética, a acessibilidade, a valorização das pessoas, a sustentabilidade e o respeito à diversidade.^{15,14}

Dessa forma, pelo que se denota, gradualmente se consolida nos âmbitos social, jurídico e administrativo um conceito de responsabilidade socioambiental que integra o desenvolvimento econômico, a preservação ambiental e o bem-estar social, estabe-

lecendo uma proposta plausível - senão alvissareira -, para o equilíbrio essencial à sustentabilidade.

É nesse contexto que se situam os fundamentos éticos e críticos para assumir a responsabilidade pelo impacto das ações humanas sobre o planeta. Esse compromisso deve apoiar-se na corresponsabilidade, na ética do cuidado com o outro e, sobretudo, com as gerações futuras, respeitando os limites ecológicos e promovendo a justiça intergeracional.

A propósito, ao aprofundar a reflexão, observa-se que o horizonte socioambiental — que transcende a mera convencionalidade social e incorpora a regeneração do tecido social e natural — aproxima-se do que Blaise Pascal (1623–1662) denominou *esprit de finesse*. Tal conceito remete a uma forma de compreensão intuitiva e sensível das situações complexas, capaz de captar nuances e inter-relações que escapam às limitações das regras formais. Como destaca Pascal em *Pensamentos*, a razão, por si só, não é suficiente para apreender toda a complexidade do mundo — e do coração —, sendo necessário recorrer a uma inteligência perceptiva e ética, capaz de reconhecer os vínculos sutis que entrelaçam os diversos elementos da realidade (Pascal, 1999, p. 104-105).

Nesse sentido, a reflexão pascaliana sugere que os desafios da sustentabilidade contemporânea exigem mais do que critérios normativos e técnicos, haja vista que requerem uma conduta ética sensível e contextualizada, capaz de guiar decisões que promovam uma verdadeira transformação socioambiental.

Nessa linha ontológica, portanto, a análise das iniciativas e programas do TRT-14 evidencia que a Política de Responsabilidade Socioambiental não apenas consolida práticas administrativas éticas e transparentes, mas também atua como um instrumento de fortalecimento da governança institucional, de tal modo que ao integrar ações de sustentabilidade, parcerias, educação e inclusão social à sua estrutura administrativa, o Tribunal projeta uma imagem de inovação e responsabilidade pública, em sintonia com as melhores práticas de governança contemporânea.

Além disso, essa política dialoga diretamente com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, contribuindo para metas

¹³ Disponível em: <https://portal.trt14.jus.br/portal/programas-sociais>. Acesso em: 11/03/2025.

¹⁴ Disponível em: <https://portal.trt14.jus.br/portal/responsabilidade-socioambiental/ecoliga-ro>. Acesso em: 11/03/2025.

¹⁵ Disponível em: https://portal.trt14.jus.br/portal/sites/default/files/gestao-estrategica-2024-07/Cartilha%20PEP%20-%20v3%20-%20abr-2024_.pdf. Acesso em 28/7/2025

como a promoção do trabalho decente, a redução das desigualdades, a construção de instituições eficazes e o combate às mudanças climáticas. Dessa maneira, a governança administrativa do TRT-14 não se limita ao cumprimento de funções jurisdicionais, mas se amplia para um papel de agente ativo na transformação socioambiental nos Estados de Rondônia e Acre.

Portanto, a Política de Responsabilidade Socioambiental do TRT-14 demonstra ser um vetor estratégico que, ao mesmo tempo em que fortalece os mecanismos internos de governança, materializa o compromisso da Justiça do Trabalho com a sustentabilidade e com a construção de uma sociedade mais justa e equilibrada, conforme os princípios da Agenda 2030.

4. Considerações finais

A análise empreendida ao longo do artigo demonstrou que a Política de Responsabilidade Socioambiental do TRT-14 constitui um instrumento estratégico para o fortalecimento da governança administrativa, integrando ações que ultrapassam a esfera jurisdicional e alcançam dimensões sociais, educacionais e ambientais. Essa política, ao estabelecer evidente convergência com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030, evidencia a capacidade do tribunal de se posicionar como agente indutor de práticas sustentáveis e promotor de valores éticos e intergeracionais.

A par disso, constatou-se que iniciativas como programas de inclusão, campanhas socioeducativas,

contratações públicas sustentáveis e a participação em redes colaborativas, como a ECOLIGA/RO, consolidam um modelo de gestão pública comprometido com a justiça social e ambiental. Tais ações, portanto, demonstram que a responsabilidade socioambiental não se limita à mitigação de impactos, mas busca transformar a cultura organizacional e a relação da instituição com a sociedade e o meio ambiente, alinhando-se a princípios de equidade, transparência e inovação.

Além disso, a integração de políticas socioambientais aos processos internos de planejamento estratégico, controle e avaliação administrativa fortalece a resiliência institucional, com viabilidade de promoção de uma governança de longo prazo, capaz de antever riscos, otimizar recursos e contribuir para a construção de uma agenda de desenvolvimento sustentável regional. Essa postura tem o condão de ampliar a legitimidade da Justiça do Trabalho, aproximando-a eficientemente da sociedade e reafirmando seu compromisso com a defesa de direitos fundamentais.

Por fim, a metáfora do cuidado presente na obra *O Pequeno Príncipe* ressurge como um convite à reflexão sobre a responsabilidade institucional e coletiva: assim como o jovem príncipe é responsável por sua rosa, o TRT-14 — e, em última instância, toda a sociedade — deve reconhecer a singularidade e a fragilidade do planeta que “cativa”. Preservar a vida, em sua diversidade e dignidade, exige comprometimento ético e visão de futuro, atributos essenciais para que as instituições públicas continuem a florescer como promotoras de um mundo mais justo, solidário e sustentável.

REFERÊNCIAS:

BARBIERI, José Carlos. **Desenvolvimento Sustentável: dos Origens à Agenda 2030.**

Petrópolis: Vozes, 2020. - (Coleção Educação Ambiental).

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 05 de março de 2025.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Referencial básico de governança aplicável a organizações públicas e outros entes jurisdicionados ao TCU/Tribunal de Contas da União.** Edição 3 - Brasília: TCU, Secretaria de Controle Externo da Administração do Estado - SecexAdministração, 2020.

BOFF, Leonardo. **Sustentabilidade: O que é - O que não é.** 5. ed. revista e ampliada - Petrópolis, RJ: Vozes, 2016. 6ª reimpressão, 2024.

—. **Terra Madura: uma teologia da vida.** São Paulo: Planeta, 2023b.

—. **Saber Cuidar: ética do humano – compaixão pela terra.** 20. ed. Petrópolis: Vozes, 2014. 6ª reimpressão, 2023a.

JONAS, Hans. **O Princípio Responsabilidade: Ensaio de uma Ética para a Civilização Tecnológica.** Tradução do original alemão: Marijane Lisboa e Luiz Barros Montez. Rio de Janeiro: Editora Contraponto, 2006.

KANT, Immanuel, 1724-1804. **Fundamentação da metafísica dos costumes;** tradução Inês

A. Lohbauer. São Paulo: Martin Claret, 2018.

PASCAL, Blaise. **Pensamentos.** Título original: *Pensées*. Consultoria de Marilena de Souza Chauí. Direitos exclusivos sobre as traduções deste volume: Editora Nova Cultural Ltda. São Paulo: Editora Nova Cultural Ltda, 1999. (Coleção Os Pensadores).

SAINT-EXUPÉRY, Antoine de. **O Pequeno Príncipe** [tradução de Frei Beto]. São Paulo: Geração Editorial, 2015.

GOVERNANÇA ALGORÍTMICA E GESTÃO DE PESSOAS: DESAFIOS JURÍDICOS PARA A PROTEÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

Sabrina Souza dos Santos¹

✉ sabrinassantos@trt15.jus.br

RESUMO

O presente artigo examina os desafios jurídicos decorrentes da adoção de algoritmos e inteligência artificial na gestão de pessoas, fenômeno crescente nas relações de trabalho contemporâneas. A chamada governança algorítmica interfere diretamente na contratação, monitoramento, avaliação de desempenho e até na dispensa de trabalhadores, levantando sérios questionamentos quanto à proteção da dignidade, privacidade, não discriminação e direito à transparência. A partir de análise normativa, doutrinária e de experiências do direito comparado, especialmen-

te da União Europeia, o estudo busca refletir sobre a suficiência do ordenamento jurídico brasileiro – em especial da Constituição Federal, da CLT e da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) – para enfrentar os riscos e promover uma governança ética e responsável nas relações de trabalho mediadas por inteligência artificial.

Palavras-chave: Governança algorítmica; Direito do trabalho; Inteligência Artificial; Gestão de Pessoas; Proteção de Dados; Direitos Fundamentais.

¹ Servidora pública federal no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, exercendo o cargo de Assessora do Desembargador Paulo Augusto Ferreira. Especialista em Direito e Processo do Trabalho e em Direito Processual Civil. Email: sabrinassantos@trt15.jus.br

SUMÁRIO - 1. Introdução - 2. Governança algorítmica nas relações de trabalho: conceitos e aplicações - 3. Desafios jurídicos contemporâneos - 3.1. Privacidade e proteção de dados pessoais no contrato de trabalho - 3.2. Discriminação algorítmica e seus impactos jurídicos - 3.3. Transparência e devido processo nas decisões automatizadas - 4. O papel do Direito do Trabalho na era digital: análise crítica do ordenamento brasileiro e do direito comparado - 5. Considerações finais

1. Introdução

A evolução tecnológica, notadamente o desenvolvimento de sistemas de inteligência artificial e algoritmos de processamento de grandes volumes de dados, vem transformando de forma disruptiva a dinâmica das relações laborais. A chamada governança algorítmica, caracterizada pela utilização de algoritmos para tomada de decisões relativas à gestão de pessoas, tem ampliado as fronteiras do controle empresarial, permitindo que empregadores realizem contratações, avaliações de desempenho, escalas de trabalho, distribuição de tarefas e até mesmo dispensas de forma automatizada ou semiautomatizada.

Em contrapartida, tal avanço tecnológico traz consigo preocupações relevantes sob a ótica dos direitos fundamentais do trabalhador. O potencial de opacidade das decisões algorítmicas, a possibilidade de reprodução de vieses discriminatórios, o monitoramento excessivo da atividade laboral e o tratamento massivo de dados pessoais colocam em risco princípios basilares assegurados pela Constituição Federal, tais como a dignidade da pessoa humana, a igualdade material, a privacidade e o direito à não discriminação.

No contexto brasileiro, destaca-se ainda o desafio de compatibilizar essas novas práticas com o arcabouço normativo existente, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018). A governança algorítmica, se não for adequadamente regulada, pode fragilizar garantias historicamente conquistadas, exigindo respostas normativas, doutrinárias e jurisprudenciais compatíveis com a realidade do trabalho na era digital.

Diante deste cenário, o presente artigo tem por objetivo analisar criticamente os impactos jurídicos da governança algorítmica na gestão de pessoas, destacando seus potenciais riscos à luz do ordenamento jurídico nacional e das diretrizes internacionais, notadamente as experiências regulatórias da União Europeia. Pretende-se, assim, contribuir para o debate acadêmico e institucional sobre os caminhos possíveis para uma governança tecnológica que respeite e reforce a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, fomentando uma atuação empresarial ética, transparente e socialmente responsável.

Trata-se, pois, de reflexão indispensável em tempos de profunda transformação do mundo do trabalho, em que a técnica não deve se sobrepor aos valores que estruturam o Estado Democrático de Direito, mas, ao contrário, deve estar a seu serviço, orientada pelos princípios constitucionais da justiça social, da dignidade e da valorização do trabalho humano.

2. Governança algorítmica nas relações de trabalho: conceitos e aplicações

A revolução tecnológica que marca o século XXI insere no mundo do trabalho novos instrumentos de gestão, pautados na coleta, processamento e interpretação de grandes quantidades de dados, por meio de algoritmos e inteligência artificial (IA). Neste contexto, emerge a chamada governança algorítmica, expressão que traduz o fenômeno de delegar a sistemas automatizados ou semiautomatizados a tomada de decisões tradicionalmente atribuídas à gestão humana.

Para fins conceituais, a governança algorítmica pode ser definida como o sistema de organização, controle e direção de processos produtivos e de gestão de pessoas mediado por algoritmos, que, baseados em padrões estatísticos e aprendizado de máquina (*machine learning*), extraem inferências a partir de dados massivos (*big data*) para orientar condutas, distribuir tarefas, avaliar desempenho e aplicar medidas disciplinares ou premiações. Nesse sentido, Pasquale destaca que, em uma sociedade cada vez mais orientada por dados, os chamados sistemas de “caixa-preta” — algoritmos cujos critérios internos não são publicamente auditáveis — representam um desafio para a governança democrática e para a responsabilização jurídica².

² PASQUALE, Frank. *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*. Cambridge: Harvard University Press, 2015.

No âmbito das relações laborais, a governança algorítmica manifesta-se em diferentes dimensões. No recrutamento e seleção, empresas utilizam *softwares* que automatizam triagens curriculares, realizam entrevistas por meio de *chatbots* inteligentes e classificam candidatos com base em perfis comportamentais e socioeconômicos. Tais sistemas são treinados em bancos de dados históricos, o que, sem supervisão humana eficaz, pode reproduzir discriminações indiretas já cristalizadas no mercado de trabalho.

Na fase de execução do contrato, a gestão algorítmica viabiliza o monitoramento em tempo real da jornada, produtividade e deslocamentos. Em ambientes de teletrabalho ou trabalho remoto, por exemplo, disseminaram-se ferramentas de rastreamento de atividade, como *softwares* que registram movimentos de teclado, capturam imagens de telas e emitem relatórios de performance, muitas vezes sem o devido conhecimento do trabalhador quanto ao alcance e à forma de uso dessas informações.

A gestão de trabalho plataformizado, por sua vez, tornou a governança algorítmica ainda mais visível e complexa. Plataformas digitais de transporte, entrega de mercadorias ou serviços sob demanda exercem controle indireto por meio de sistemas que organizam a oferta de tarefas, definem tarifas dinâmicas, classificam trabalhadores por desempenho e aplicam sanções automáticas por descumprimento de metas ou avaliações negativas de clientes. O resultado é um ambiente de forte assimetria informacional, em que trabalhadores são geridos por interfaces digitais e regras de funcionamento muitas vezes opacas e unilateralmente alteráveis pela plataforma.

Além disso, surge a figura do *people analytics*, conjunto de técnicas de análise de dados aplicado à gestão de recursos humanos tradicionais. Empresas de grande porte vêm adotando essa prática para prever padrões de comportamento, antecipar pedidos de demissão, identificar supostos riscos de insatisfação ou queda de produtividade, e estruturar planos de carreira ou desligamentos estratégicos. Ocorre, porém, que tais inferências — quando não submetidas a filtros éticos e jurídicos — podem embasar decisões potencialmente discriminatórias ou abusivas.

Outro ponto relevante refere-se à governança algorítmica na organização da jornada e do ambiente de trabalho. Ferramentas digitais de gestão de escalas automatizam a distribuição de turnos, substituindo acordos humanos por regras automáticas de disponibilidade e demanda. Em certos setores, como *call centers* e logística, algoritmos gerenciam pausas,

metas de atendimento e tempos de resposta, ampliando a vigilância e o ritmo de trabalho.

Assim, observa-se que a governança algorítmica, embora apresente incontáveis ganhos de eficiência, introduz novas formas de controle e subordinação que reconfiguram elementos clássicos da relação de emprego. A subordinação tradicional, antes claramente hierárquica, passa a assumir feições distribuídas e automatizadas, desafiando categorias jurídicas consolidadas.

Esse contexto suscita questões fundamentais: quem é responsável por uma decisão automatizada discriminatória? Como o trabalhador pode exercer seu direito de defesa ou questionar uma demissão baseada em pontuação algorítmica? É legítima a coleta indiscriminada de dados pessoais, inclusive biométricos, como forma de garantir a produtividade? Tais indagações evidenciam que a governança algorítmica não é neutra, mas carrega valores, filtros e limitações, devendo ser objeto de regulamentação compatível com os princípios constitucionais da dignidade humana, da valorização do trabalho e da proteção da privacidade.

Por fim, destaca-se que o debate sobre governança algorítmica não é restrito ao campo acadêmico. Diversas jurisdições, como a União Europeia, avançam na formulação de marcos normativos específicos, a exemplo do Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) e da recente proposta do *AI Act*, que estabelece diretrizes éticas e de responsabilidade para o uso de inteligência artificial em setores sensíveis, inclusive o mercado de trabalho.

No Brasil, ainda que a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) preveja dispositivos sobre decisões automatizadas e direitos do titular de dados, subsiste a lacuna de regulamentação setorial clara para o uso de algoritmos em relações de trabalho, demandando reflexões doutrinárias, posicionamentos jurisprudenciais e, possivelmente, reformas legislativas que assegurem a governança ética, transparente e responsável da tecnologia aplicada ao trabalho.

3. Desafios jurídicos contemporâneos

A incorporação de sistemas de inteligência artificial e algoritmos de gestão no âmbito das relações de trabalho impõe ao Direito novos contornos de análise, pois confronta direitos já consolidados com situações não previstas pela legislação tradicional. Os principais desafios concentram-se em três eixos: privacidade e proteção de dados, discriminação algorítmica e transparência decisória, todos diretamente re-

lacionados à preservação dos direitos fundamentais do trabalhador.

3.1. Privacidade e proteção de dados pessoais no contrato de trabalho

A Constituição Federal, no artigo 5º, inciso X, assegura a inviolabilidade da intimidade, da vida privada e da honra, direitos que se estendem ao contexto laboral. A coleta massiva de dados pessoais — inclusive sensíveis, como biometria, localização em tempo real e hábitos de navegação — coloca em risco tal garantia, especialmente quando realizada sem consentimento expresso, informação clara ou finalidade legítima.

O advento da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, trouxe avanços ao regulamentar o tratamento de dados pessoais no Brasil, inclusive no âmbito laboral. Nos termos do artigo 7º, a LGPD permite o tratamento de dados para a execução do contrato de trabalho, mas impõe limites estritos quanto à sua necessidade, adequação e proporcionalidade. Ademais, o artigo 20 assegura ao titular o direito de solicitar revisão de decisões baseadas unicamente em tratamento automatizado de dados que afetem seus interesses.

Todavia, observa-se na prática grande dificuldade de operacionalização desses dispositivos. Muitos empregadores não oferecem informações claras sobre os fluxos de coleta, armazenamento, compartilhamento e descarte de dados dos trabalhadores. Além disso, sistemas de vigilância digital, como *softwares* que monitoram produtividade, uso de internet e interações em plataformas corporativas, expandem o controle para além dos limites tradicionais, atingindo a esfera íntima do trabalhador, sobretudo em regimes de teletrabalho.

A definição de limites jurídicos objetivos para esse monitoramento é tema ainda carente de regulamentação específica na legislação trabalhista, demandando interpretação conforme a Constituição, a LGPD e princípios internacionais, como as Convenções nº 87 e 98 da OIT, que reforçam a proteção da autonomia e da dignidade do trabalhador.

3.2. Discriminação algorítmica e seus impactos jurídicos

Outro desafio contemporâneo de grande relevância reside no fenômeno da discriminação algorítmica, que se manifesta quando sistemas de IA perpetuam ou até amplificam preconceitos estruturais presentes nos dados históricos usados para seu treinamento. Estudos demonstram que algoritmos utilizados em recrutamento, promoções ou avaliações de desempenho podem reproduzir vieses de gênero, raça, faixa etária e orientação sexual, ainda que de forma não intencional³.

No Brasil, o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, veda expressamente qualquer forma de discriminação para efeito de emprego ou remuneração. A Consolidação das Leis do Trabalho também prevê mecanismos de combate à discriminação (arts. 461, 461-A e 482, alínea b). No entanto, tais normas foram concebidas sob a lógica da discriminação interpessoal direta, não contemplando, em sua origem, as complexas nuances das decisões automatizadas.

O grande obstáculo reside na opacidade algorítmica, que dificulta ao trabalhador identificar a causa de eventual tratamento desigual. A revisão judicial de decisões baseadas em algoritmos esbarra na falta de transparência técnica, na indisponibilidade de documentação do código-fonte e no sigilo comercial das plataformas.

A doutrina internacional já propõe soluções, como o direito à explicação, previsto no Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) da União Europeia, que confere aos titulares de dados o direito de obter informações significativas sobre a lógica envolvida em processos automatizados. Tais diretrizes inspiram a necessidade de maior robustez normativa no Brasil, inclusive com inversão do ônus probatório em ações que envolvam alegação de discriminação algorítmica, à semelhança do que ocorre em casos de assédio moral ou discriminação direta.

3.3. Transparência e devido processo nas decisões automatizadas

A crescente delegação de tarefas decisórias a algoritmos demanda a construção de garantias mínimas de transparência, controle e possibilidade de revisão. A ausência de justificativa compreensível para

³ PASQUALE, Frank. *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*. Cambridge: Harvard University Press, 2015.

uma demissão automática, a não divulgação dos critérios que embasam avaliações de desempenho ou o sigilo sobre métricas que determinam promoções ou punições violam princípios como o devido processo legal substantivo e o direito à ampla defesa.

A LGPD, no artigo 20, prevê que o titular dos dados tem o direito de solicitar revisão de decisões inteiramente automatizadas que afetem seus interesses, inclusive aquelas que definem aspectos do contrato de trabalho. No entanto, a eficácia prática dessa previsão depende de regulamentação infralegal e de instrumentos processuais adequados que assegurem o acesso efetivo do trabalhador às informações técnicas necessárias.

No campo jurisprudencial, ainda são incipientes as decisões que enfrentam tais situações, o que reforça o papel pioneiro da Justiça do Trabalho na interpretação sistemática de normas constitucionais, legais e princípios de proteção, de forma a compatibilizar inovação tecnológica com efetividade de direitos fundamentais.

A criação de mecanismos de auditoria independente, a exigência de relatórios de impacto de IA no ambiente laboral e o estímulo à adoção de códigos de ética algorítmica pelas empresas são medidas recomendadas em experiências estrangeiras e que podem servir de subsídio para o desenvolvimento de boas práticas na realidade brasileira.

Diante desses desafios, torna-se imprescindível que o Direito do Trabalho contemporâneo assuma postura dialógica e proativa, reconhecendo a necessidade de atualização normativa, de integração com o Direito Digital e de formação contínua de operadores jurídicos, para que a governança algorítmica não se converta em instrumento de precarização, mas em ferramenta de gestão alinhada aos valores constitucionais da dignidade, igualdade e proteção do trabalho humano.

4. O papel do Direito do Trabalho na era digital: análise crítica do ordenamento brasileiro e do direito comparado

A transição para um modelo de gestão organizacional apoiado em tecnologias de automação e algoritmos inteligentes exige uma releitura das premissas clássicas do Direito do Trabalho. Originalmente concebido para equilibrar a assimetria entre capital e trabalho em contextos de subordinação pessoal e direta, o Direito do Trabalho brasileiro, consagrado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943,

enfrenta o desafio de adaptar institutos tradicionais à nova realidade de controle digitalizado, decisões automatizadas e organização flexível do trabalho.

No plano constitucional, o Brasil dispõe de sólida base principiológica para proteger o trabalhador frente a tais transformações. O artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, enquanto o artigo 7º, caput, afirma direitos mínimos indisponíveis, inclusive o princípio da proteção. O desafio reside em garantir a efetividade desses princípios frente à sofisticada estrutura tecnológica das relações laborais contemporâneas.

Sob a ótica infraconstitucional, a CLT, embora tenha sofrido alterações significativas com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), não incorporou dispositivos específicos voltados à governança algorítmica, ao contrário de outras legislações estrangeiras que vêm construindo arcabouços normativos dedicados à regulação da inteligência artificial. O diploma normativo nacional trata genericamente da proteção à intimidade do empregado (art. 482, alínea “e”), mas não disciplina a coleta e o tratamento automatizado de dados no âmbito das relações de trabalho.

Nesse cenário, destaca-se o papel da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) como instrumento de regulação transversal. Seu artigo 20 assegura ao titular dos dados — inclusive o trabalhador — o direito de revisão de decisões inteiramente automatizadas. Entretanto, a aplicação desse dispositivo no contexto trabalhista ainda carece de uniformidade jurisprudencial e de mecanismos procedimentais claros que viabilizem o exercício do direito à revisão, sobretudo diante de empregadores que se utilizam de algoritmos de “caixa-preta”, protegidos por sigilo empresarial.

Na prática, observa-se uma lacuna normativa que, não raras vezes, obriga a Justiça do Trabalho a recorrer à interpretação integrativa de normas constitucionais, princípios protetivos e diretrizes internacionais para assegurar a prevalência dos direitos fundamentais do trabalhador. É nesse ponto que a experiência comparada se torna referência valiosa.

No âmbito europeu, destaca-se o Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR), em vigor desde 2018, que estabeleceu regras claras sobre decisões automatizadas e o direito à explicação, além de impor obrigações de transparência e segurança às empresas que coletam e processam dados pessoais. Mais recentemente, a União Europeia avançou com a aprovação do *Artificial Intelligence Act (AI Act)*, pri-

meio marco normativo abrangente sobre inteligência artificial, que classifica sistemas de IA conforme seu risco e impõe requisitos específicos para setores sensíveis, como relações laborais, saúde e segurança pública.

Outra referência relevante é a Lei de Direitos Digitais da Espanha, que já reconhece explicitamente o direito do trabalhador à desconexão digital, à privacidade em dispositivos eletrônicos fornecidos pelo empregador e à proteção contra decisões automatizadas injustificadas.

Essas iniciativas revelam uma tendência internacional de ampliar a regulação para garantir que a adoção de tecnologias de IA ocorra de forma ética, transparente e alinhada à proteção dos direitos fundamentais. Diferentemente, no Brasil, o debate legislativo sobre uma Lei Brasileira de Inteligência Artificial ainda se encontra em fase inicial, com projetos de lei tramitando no Congresso Nacional sem previsão concreta de aprovação.

No âmbito judicial, observa-se uma atuação cada vez mais proativa da Justiça do Trabalho brasileira, que, em decisões pontuais, vem enfrentando questões relativas a plataformas digitais, controle de jornada por meios eletrônicos e proteção de dados sensíveis do trabalhador. Contudo, a ausência de jurisprudência consolidada sobre governança algorítmica revela a necessidade de aprofundamento doutrinário e formação específica dos operadores do Direito.

Diante desse panorama, impõe-se reconhecer que o Direito do Trabalho, para permanecer fiel à sua função histórica de proteção, precisa se abrir ao diálogo com o Direito Digital, o Direito da Proteção de Dados e as normas de governança corporativa. A atualização legislativa, combinada à adoção de boas práticas de compliance algorítmico e auditoria de sistemas de IA, mostra-se essencial para que o desenvolvimento tecnológico não redunde em retrocesso social, mas se converta em instrumento de fortalecimento da justiça social e da dignidade no ambiente laboral.

Assim, a experiência comparada serve de alerta e inspiração: a proteção dos direitos fundamentais na era digital demanda não apenas reformas legais, mas também uma cultura institucional de transparência, supervisão técnica e responsabilização, garantindo que a inovação sirva ao trabalho humano — e não o contrário.

5. Considerações finais

A crescente incorporação de sistemas algorítmicos e inteligência artificial na gestão de pessoas representa uma das manifestações mais evidentes da transformação digital que remodela as relações de trabalho contemporâneas. O fenômeno da governança algorítmica, ainda que traga inegáveis ganhos de eficiência e inovação, desafia os contornos tradicionais do Direito do Trabalho ao tensionar princípios estruturantes, como a dignidade da pessoa humana, o direito à privacidade, o princípio da não discriminação e o acesso à informação.

Ao longo do presente estudo, verificou-se que o ordenamento jurídico brasileiro ainda carece de instrumentos normativos específicos e suficientemente robustos para regular de forma clara a governança algorítmica no contexto laboral. Embora a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) represente um avanço relevante, sua aplicação prática no âmbito das relações de trabalho ainda enfrenta barreiras, seja pela dificuldade de fiscalização, seja pela assimetria técnica entre empregadores e trabalhadores quanto ao acesso e compreensão de sistemas automatizados de decisão.

A análise do direito comparado, especialmente da União Europeia, demonstra que iniciativas como o Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) e o recém-aprovado *AI Act* buscam enfrentar as lacunas regulatórias e alinhar o uso de tecnologias emergentes aos valores constitucionais e aos direitos fundamentais. Tais experiências reforçam a necessidade de o Brasil avançar na elaboração de normas específicas, bem como de fomentar uma cultura institucional de ética, responsabilidade e auditoria algorítmica.

Além do aspecto normativo, destaca-se o papel decisivo da Justiça do Trabalho, que, por sua vocação protetiva, deve continuar a exercer função interpretativa e proativa na aplicação dos princípios constitucionais à nova realidade digital. A formação continuada de magistrados, servidores e operadores do Direito revela-se imprescindível para a compreensão técnica das tecnologias envolvidas e para a adequada fiscalização de práticas empresariais que envolvem decisões automatizadas.

Ademais, cabe ressaltar a importância do comprometimento das empresas com práticas de governança transparente, adoção de códigos éticos para uso

de IA e implementação de mecanismos de revisão e contestação de decisões algorítmicas, em consonância com os direitos do trabalhador.

Assim, conclui-se que o avanço tecnológico, por si só, não pode ser visto como ameaça, mas como uma oportunidade de reafirmar a centralidade do trabalho humano, desde que a sua governança se submeta a marcos normativos eficazes, boas práticas corporativas e à vigilância jurisdicional atenta.

A construção de um Direito do Trabalho contemporâneo, capaz de responder aos desafios da era digital, é tarefa que exige diálogo constante entre legisladores, magistratura, academia, sociedade civil e setor produtivo. Somente assim será possível assegurar que a tecnologia, longe de ampliar desigualdades ou violar garantias fundamentais, atue como instrumento de realização de direitos, promoção de justiça social e valorização do trabalho digno.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei n.º 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 jun. 2025.

BRASIL. *Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei n.º 12.965, de 23 de abril de 2014 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 10 jun. 2025.

DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Trad. Nelson Boeira. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

EUROPEAN UNION. *Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council*. General Data Protection Regulation (GDPR). Official Journal of the European Union, L 119, 04 May 2016.

EUROPEAN UNION. *Artificial Intelligence Act*. European Parliament Legislative Resolution, 2024. Disponível em: <https://artificialintelligenceact.eu/>. Acesso em: 10 jun. 2025.

PASQUALE, Frank. *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*. Cambridge: Harvard University Press, 2015.

PAPA, Fernanda. Governança algorítmica nas relações de trabalho: desafios para o direito à transparência e à proteção de dados. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, v. 47, n. 218, p. 19-41, 2021.

ZUBOFF, Shoshana. *A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder*. Trad. George Schlesinger. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenções Fundamentais da OIT*. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 jun. 2025.

PRÊMIO TRABALHISTA: ANÁLISE JUDICIAL E IMPLICAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO¹

✉ thiago.santos@trt14.jus.br

RESUMO:

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) promoveu alterações significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao atribuir natureza indenizatória aos prêmios pagos por desempenho superior ao ordinariamente esperado, mesmo que habituais. Essa mudança impactou diretamente a forma como esses valores são tratados nas relações de trabalho e no âmbito judicial. O conceito de desempenho superior, por ser jurídico indeterminado, gerou insegurança jurídica e aumento da litigiosidade, exigindo que o Judiciário analise caso a caso a legalidade da verba e sua natureza. Antes da Reforma, a jurisprudência reconhecia natureza salarial aos prêmios habituais, implicando encargos previdenciários e trabalhistas. Com a nova redação do artigo 457 da CLT, abriu-se margem para flexibilização, embora sem critérios objetivos claros. Tentativas como a MP 905/2019 buscaram regulamentar o tema, mas foram revogadas, agravando a insegurança. A doutrina e a jurisprudência divergem quanto ao critério definidor da natureza jurídica dos prêmios: habitualidade, fato gerador, ou provas documentais. A aplicação do artigo 9º da CLT continua essencial para coibir fraudes. Assim, cabe ao empregador estruturar políticas de premiação com critérios transparentes e mensuráveis, enquanto o Judiciário deve ponderar os efeitos práticos de suas decisões à luz dos princípios da boa-fé, primazia da realidade e da segurança jurídica.

Palavras-chave: Prêmio; Reforma Trabalhista; CLT; desempenho superior; natureza jurídica; jurisprudência; segurança jurídica.

ABSTRACT:

The Brazilian Labor Reform (Law No. 13,467/2017) introduced significant changes to the Consolidation of Labor Laws (CLT), assigning a compensatory nature to bonuses paid for performance exceeding what is ordinarily expected, even if paid regularly. This change directly impacted how such payments are treated in labor relations and by the courts. The concept of “superior performance,” being legally indeterminate, has created legal uncertainty and increased litigation, requiring case-by-case judicial analysis to determine the legality and nature of these payments. Before the Reform, labor case law consistently considered regularly paid bonuses as salary, which implied the collection of labor and social security contributions. The new wording of Article 457 of the CLT enabled greater flexibility, though lacking clear objective criteria. Attempts like Provisional Measure 905/2019 sought to provide more detailed regulation but were repealed, worsening the uncertainty. Doctrine and case law diverge on the defining criterion for the legal nature of bonuses: regularity, triggering event, or documentary evidence. Article 9 of the CLT remains essential to prevent fraud. Thus, employers must develop transparent and measurable bonus policies, while the Judiciary should weigh the practical effects of its decisions, in light of the principles of good faith, the primacy of reality, and legal certainty.

Keywords: Bonus; Labor Reform; CLT; superior performance; legal nature; case law; legal certainty.

¹ Autor: Thiago Silva Santos. Assistente jurídico. Técnico Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região.

SUMÁRIO:

- 1. Introdução - 2. Da Natureza Jurídica dos Prêmios Anterior à Lei nº 13.467/2017. 3 - Do Prêmio no Contrato Verde e Amarelo: A Previsão Temperada que Não Vingou - 4. A Natureza Jurídica do Prêmio na Vigência da Lei nº 13.467/2017 - 5. Considerações Finais

1 INTRODUÇÃO

A Lei n. 13.467/2017 trouxe mudanças significativas na regulamentação dos prêmios, conferindo-lhes natureza indenizatória e permitindo que sejam pagos sem integrar a base salarial. No entanto, essa alteração impõe novos desafios ao Poder Judiciário Trabalhista, especialmente no que diz respeito à aplicação do artigo 9º da CLT, que visa coibir fraudes no vínculo de emprego.

Um dos maiores entraves está na análise da regularidade dos prêmios pagos em “desempenho superior ao ordinariamente esperado”, conceito jurídico indeterminado que abre margem para diferentes interpretações. A ausência de parâmetros claros para definir o que configura esse desempenho cria um ambiente de insegurança jurídica, tanto para empregadores quanto para trabalhadores. Frequentemente, surgem controvérsias sobre se os prêmios cumprem os requisitos legais ou se, na realidade, são usados como subterfúgio para disfarçar parcelas de natureza salarial, reduzindo encargos trabalhistas e previdenciários. Esse cenário sobrecarrega o Judiciário, que precisa balancear a proteção dos direitos dos trabalhadores e a segurança jurídica para os empregadores. Além disso, a necessidade de análise caso a caso aumenta a complexidade dos processos, demandando maior esforço na coleta de provas e interpretação dos fatos. Em última instância, o desafio reside em identificar práticas fraudulentas sem inviabilizar a legítima utilização do instituto dos prêmios, que visa justamente incentivar o desempenho e produtividade.

Embora a legislação não imponha vedação ao pagamento habitual da parcela prêmio, a análise de sua natureza e regularidade ainda exige do juiz a aplicação de critérios objetivos para identificar possíveis fraudes. Esses critérios devem considerar a conformidade dos pagamentos com os requisitos legais, como a vinculação ao desempenho superior e a relação entre os valores pagos e os resultados efetivos, evitando que a habitualidade seja usada como argumento para desvirtuar a natureza indenizatória do prêmio. A aplicação desses critérios, com fundamento no artigo

9º da CLT, é essencial para coibir práticas fraudulentas e preservar a segurança jurídica do instituto.

2 DA NATUREZA JURÍDICA DOS PRÊMIOS ANTERIOR À LEI N. 13.467/2017

Antes da Lei nº 13.467/2017, a CLT estabelecia que toda e qualquer vantagem paga habitualmente ao empregado integrava sua remuneração, sendo considerada para o cálculo de encargos trabalhistas e previdenciários. O artigo 457, *caput*, da CLT (redação anterior) determinava: compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação dos serviços, as gorjetas que receber.

Os prêmios eram tratados como vantagens salariais sempre que seu pagamento ocorresse de forma habitual, gerando reflexos em férias, 13º salário, FGTS e outras verbas trabalhistas, sendo a jurisprudência trabalhista pacífica a respeito de sua natureza jurídica salarial nessa hipótese.

Assim, com a integração dos prêmios à remuneração, os patrões eram obrigados a recolher encargos sobre essas parcelas. Isso implicava custos adicionais, mas também garantia aos trabalhadores benefícios previdenciários maiores no longo prazo, devido à base de cálculo ampliada. Para o trabalhador, isso representava uma forma de compensação futura pelo desempenho superior, vinculando os incentivos imediatos a ganhos sustentáveis no futuro.

3 DO PRÊMIO NO CONTRATO VERDE E AMARELO: A PREVISÃO TEMPERADA QUE NÃO VINGOU

A Lei nº 13.467/2017 redefiniu a natureza dos prêmios pagos aos trabalhadores, conferindo-lhes natureza indenizatória e excluindo-os da base de cálculo de encargos trabalhistas e previdenciários. O artigo 457 da CLT passou a dispor, em seus §§ 2º e 4º, que os prêmios pagos pelo empregador, mesmo que habituais, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de tributos ou contribuições previdenciárias.

No entanto, a Medida Provisória nº 905/2019 – hoje não vigente – trouxe regras adicionais específicas para a validação e caracterização dos prêmios. Esses dispositivos buscavam dar maior segurança jurídica ao conceito de prêmios, mas também estabeleciam novas exigências que não estavam expressas na Reforma Trabalhista.

A MP 905/2019 introduziu, por meio do artigo 5º-A, um conjunto de regras detalhadas para a validação dos prêmios, ampliando a segurança jurídica para os empregadores que cumprissem os critérios. Contudo, ao mesmo tempo, as novas exigências burocráticas e limitações impostas pela MP contrastavam com a flexibilidade promovida pela Reforma Trabalhista. O confronto entre as normas evidencia um dilema entre a necessidade de regulamentação para evitar fraudes e a preservação da liberdade de gestão empresarial.

Note-se que a MP 905/2019 manteve a lógica da Reforma Trabalhista ao reafirmar que os prêmios possuem natureza indenizatória e estão excluídos da base salarial e previdenciária. No entanto, ao introduzir novos critérios para validação dos prêmios, trouxe obrigações adicionais aos empregadores, como: **a)** Estabelecimento prévio do desempenho ordinário e superior; **b)** Limitação de pagamentos a quatro vezes por ano civil; **c)** Arquivo das regras que disciplinam o pagamento dos prêmios por seis anos.

Não há de se negar que essas exigências objetivaram conferir segurança jurídica que não se verifica na flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista. A MP 905/2019 permitiu que o empregador avaliasse de forma discricionária o desempenho superior ao esperado, desde que o desempenho ordinário estivesse previamente definido. Essa regra complementa o §4º do artigo 457 da CLT, mas também trouxe um desafio: como assegurar que a avaliação do empregador seja objetiva e não suscite questionamentos judiciais?

A ausência de critérios objetivos na lei para mensurar o “desempenho superior” gera insegurança jurídica, especialmente em disputas judiciais em que o empregado questiona a ausência de transparência no pagamento dos prêmios. A limitação de quatro pagamentos anuais e um por trimestre introduzida pela MP não constava na Reforma Trabalhista. Para parcela de empregadores, essa limitação reduz a possibilidade de uso estratégico dos prêmios como incentivo contínuo à produtividade, ao passo que a Reforma Trabalhista, ao não impor limites, possibilita maior liberdade na gestão dos incentivos.

A exigência de que as regras de pagamento sejam estabelecidas previamente e arquivadas por seis anos representa uma tentativa de assegurar maior controle sobre a prática dos prêmios. No entanto, para pequenos e médios empregadores, essa formalização pode ser onerosa e de difícil aplicação prática. Já a Reforma Trabalhista, por não prever tais exigências, permitiu

maior simplicidade na implementação das políticas de premiação. Embora a MP 905/2019 tenha buscado aprimorar a regulamentação, não conseguiu eliminar as ambiguidades que já existiam na Reforma Trabalhista, especialmente quanto ao conceito de “desempenho superior”. E a jurisprudência, como se verá, enfrenta dificuldades para identificar fraudes e distinguir prêmios legítimos de parcelas mascaradas como salário, mesmo após as alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017.

4 A NATUREZA JURÍDICA DO PRÊMIO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017

A Lei nº 13.467/2017 trouxe importantes alterações no conceito e na natureza jurídica dos prêmios. De acordo com o artigo 457, §2º e §4º, da CLT, os prêmios pagos, mesmo que de forma habitual, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários. Os prêmios deixaram de integrar a remuneração, trazendo ganhos líquidos imediatos para o trabalhador, uma vez que não são sujeitos a deduções de INSS e FGTS. Isso representa um incentivo à produtividade no curto prazo. Por outro lado, a exclusão dos prêmios da base de cálculo trabalhista e previdenciária reduz as contribuições ao FGTS e à Previdência Social. Isso significa que, no longo prazo, trabalhadores terão menor acumulado no FGTS e menores benefícios previdenciários, como aposentadorias e auxílios.

A Lei nº 8.036/1990 prevê que integram o salário de contribuição para fins de FGTS os valores pagos de forma habitual ao empregado, excetuadas as parcelas de caráter indenizatório. Logo, a exclusão dos prêmios da base remuneratória permitiu aos empregadores reduzir custos com encargos trabalhistas, incentivando a produtividade com menos ônus financeiro. Isso é particularmente relevante em setores que dependem de altos incentivos para metas específicas.

Com a retirada dos prêmios da base de cálculo, o Estado enfrenta perda de arrecadação significativa para o FGTS e a Previdência Social. E essa desoneração reflete diretamente na sustentabilidade dos sistemas de seguridade social. Exemplo disso é que a Lei nº 8.212/1991 prevê que a contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social recai sobre o total das remunerações pagas ou creditadas aos segurados empregados, salvo exceções previstas nesta lei. Portanto, é inegável a repercussão negativa na arrecadação previdenciária.

Com a exclusão dos prêmios, essas remunerações

não integram mais a base de cálculo, gerando impacto negativo nas receitas. A longo prazo, a redução nas contribuições pode comprometer o equilíbrio financeiro da Previdência, especialmente em um cenário de envelhecimento populacional. Isso exige do Estado medidas compensatórias para manter a solvência do sistema. A exclusão dos prêmios, embora traga alívio imediato aos empregadores, pode gerar pressões fiscais futuras, levando o Estado a buscar alternativas, como o aumento de outras fontes de receita tributária ou reformas mais amplas no sistema previdenciário. Vale dizer que a alteração da natureza jurídica do prêmio foi uma escolha consciente do legislador pautado pelo discurso de desoneração da folha salarial e desburocratização da legislação. A intenção foi a de realmente possibilitar que o empregador pague ao empregado um valor a mais, mesmo que isso acarrete para o empregado ou o sistema previdenciário um custo futuro.

Entretanto, em que pese essa a intenção, não foram criados critérios objetivos a definir a sua implementação, e ao contrário do que ocorreu no contrato verde e amarelo, deixou nas mãos do empregador a arriscada liberdade plena de instituir os parâmetros em que será paga conforme sua conveniência. Apesar da clareza da legislação sobre a exclusão dos prêmios da base remuneratória, a habitualidade no pagamento é frequentemente questionada judicialmente, especialmente em situações em que o vínculo com o desempenho superior ao esperado não está devidamente demonstrado.

A jurisprudência tem sido oscilante quanto à natureza dos prêmios pagos, cuja análise tem se dado quase que casuisticamente a depender dos balizamentos da lide, do ônus da prova e da prova produzida. A doutrina especializada tem estabelecido que o prêmio,

“Em sua essência, não deveria ter natureza salarial. Não se trata de forma habitual de contraprestação pelos serviços prestados, não remunera o tempo à disposição do empregador, nem cobre os períodos de interrupção do contrato de trabalho, como férias ou descansos semanais remunerados. Destina-se claramente a contemplar os melhores rendimentos e as melhores soluções operacionais do empreendimento. Por fim, a concepção original de prêmio carrega o sentido da eventualidade, não sendo função do prêmio substituir o salário do empregado.”² (Batista, 2017)

Vê-se pela doutrina que a “aleatoriedade” é um divisor de águas para distinguir a parcela prêmio da parcela comissões por exemplo, transmitindo a convicção de que alcançar a primeira seria algo mais custoso, beirando à excepcionalidade. Todavia, a lei não coloca a habitualidade, como outrora fazia, como requisito substancial para lançar os prêmios no universo salarial. Desta vez, é permitido que o prêmio seja pago de maneira não sazonal, desde que o empregado ou equipe, por seu esforço, ultrapasse a barreira do ordinário.

A criação de parâmetros pelo empregador para definição das metas para os prêmios tende a ser algo tormentoso, e talvez mesmo que disponha de uma assessoria jurídica para confeccionar o regulamento empresarial a dispor sobre o programa, ainda sim, só estará coberto pelo manto da segurança jurídica acaso acionado perante o judiciário e na análise das provas ver-se que realmente o empregador vinculou essa verba a um desempenho extraordinário. Portanto, a essência do prêmio está ligada ao seu **fato gerador**, ao passo que algumas cortes julgadoras já se alertaram para essa questão e estabelecem que a habitualidade não descaracteriza a natureza indenizatória da parcela.³

Quando se fala em fato gerador, não se está a con-

² Assim, podemos considerar dentro da concepção fundamental de prêmio os seguintes critérios: **assiduidade; pontualidade; ausência de acidentes de trabalho; redução do número de peças devolvidas por defeito de fabricação; redução do tempo de produção do bem ou serviço;** índice de satisfação do cliente; índice de retenção de cliente que pretendia cancelamento do serviço; **avaliação de maturidade, cordialidade e presteza na informação; atingimento de metas, cotas ou resultados, em termos individuais, setoriais ou coletivos.** Identifica-se em todas essas hipóteses o caráter verdadeiro de prêmio, por mérito ou por esforço empreendido pelo empregado, de tal sorte que esses prêmios podem ser qualificados de típicos, próprios ou autênticos. **Carregam valores normalmente maiores do que simples gratificação de função, oferecem satisfação pessoal e destacam o empregado em seu grupo, especialmente naqueles casos em que apenas um ou alguns são contemplados, em detrimento de outros** (por exemplo, prêmio para o melhor vendedor da filial ou o melhor vendedor dentre todas as filiais, o que é diferente de prêmio para todos os vendedores que atingirem uma meta objetivamente considerada). Assim sendo, **guardam natureza jurídica não salarial, porque são marcados pela característica da aleatoriedade.** Por mais que o vendedor sinta-se seguro e esteja convicto de que será o melhor, não se pode ter certeza sobre o recebimento nem se deveria gastar por conta.” (Batista, 2017)

³ RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. PRÊMIOS X COMISSÕES. DISTINÇÃO. **IRRELEVÂNCIA DA HABITUALIDADE COMO FATOR DE DIFERENCIAÇÃO DAS PARCELA. FATO GERADOR DAS PARCELAS COMO CRITÉRIO DISTINTIVO PRIMORDIAL.** Com o advento da Lei nº. 13.467/2017, a qual conferiu nova redação ao § 2º do art. 457 da CLT, a habitualidade da parcela remuneratória não pode

cluír que um empregado vendedor por receber comissões, todas as vendas que ele realize somente devam ser consideradas fato gerador de um “desempenho ordinário” e lançadas no universo da natureza salarial, tampouco se deva exigir que o desempenho extraordinário seja desconectado da atribuição ordinária para a qual foi contratado. A lei confere ampla liberdade ao empregador para definir o critério, desde que seja “desempenho superior ao ordinariamente esperado”. No exemplo criado, o mesmo vendedor poderá receber comissões pelas vendas ordinárias, mas o empregador poderá estabelecer uma política que caso superada a meta de vendas habituais, esse empregado se desta-

que e receba um prêmio por isso.

Logo, não se está a concluir que em razão do empregado realizar vendas, toda e qualquer ação que envolva essa tarefa habitual deva ser classificada como de natureza salarial e, conseqüentemente, uma fraude, mas sim há de ser verificado qual o fato gerador de cada verba. Outros julgados, por exemplo, não sendo expressos quanto a essa linha do fato gerador do prêmio, tem a questão analisada sob a óptica do ônus da prova ou da **prova produzida**, passando a verificar se o empregador efetua o pagamento vinculado a metas previamente estabelecidas e ao desempenho excepcional.⁴

ser critério distintivo entre prêmio x comissões, mas sim, o fato gerador que dá ensejo ao pagamento de cada verba. Em termos gerais, as comissões são devidas pelo desempenho ordinário, no caso concreto, a simples venda independente do montante, sendo certa a sua percepção. Contudo, no caso dos prêmios, a percepção não é certa, pois depende do implemento de certa condição que supera o desempenho ordinário do trabalhador. “In casu” a empresa demonstrou que os critérios para percepção das comissões e prêmios eram distintos e guardavam consonância com o regramento celetista, pois, **os prêmios eram devidos somente quando do atingimento de certas metas pelo trabalhador, diferentemente das comissões que eram sempre devidas em função das vendas**. Ademais, a fraude ou má-fé do empregador deve ser comprovada, pois a boa-fé é presumida, sendo que no caso em testilha não ficou comprovado qualquer desvirtuamento da finalidade da parcela (prêmio). **Não se olvida que com a reforma trabalhista inaugurada com o advento da Lei nº. 13.467/2017 será mais difícil ao julgador distinguir entre as duas parcelas remuneratórias, porquanto a habitualidade deixou de ser critério distintivo**. Contudo, tratando-se de opção legislativa e ausente indícios de desvirtuamento, não há que se falar em afastamento da natureza dos prêmios instituídos pela Reclamada quando preenchidos os requisitos legais. Recurso provido (TRT-14 - Recurso Ordinário Trabalhista: 0000104-08.2022.5.14.0001, Relator: FRANCISCO JOSE PINHEIRO CRUZ, **PRIMEIRA TURMA** - GAB DES FRANCISCO JOSÉ PINHEIRO CRUZ)

PRÊMIOS. COMISSÕES. **FATO GERADOR**. A comissão tem por fato gerador a venda de determinado produto e seu valor é calculado a partir de determinado percentual incidente sobre o valor da venda. **Já o prêmio tem por fato gerador o desempenho superior ao que seria uma performance padrão, normalmente medido por meio de metas fixadas**. No caso dos autos, admitido pelo reclamante que o pagamento da rubrica “prêmio” se dava em razão do atingimento de metas, patente que seu pagamento ocorria pelo desempenho superior, portanto, descabe conceder ao referido pagamento a natureza de comissão. Recurso ordinário improvido no aspecto. (TRT-2 - ROT: 10016641420225020611, Relator: MARIA DE FATIMA DA SILVA, Data de Julgamento: 27/08/2024, 11ª Turma - Cadeira 4 - **11ª Turma**)

⁴ RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. DIFERENÇAS SALARIAIS. PRÊMIOS OU COMISSÕES. ÔNUS DA PROVA. Na distribuição clássica do ônus da prova, este cabe a quem alega o direito. No caso concreto, **o Autor não se desincumbiu do ônus de provar que as verbas intituladas “prêmios” eram, na verdade, comissões que todos recebiam**. Recurso conhecido e desprovido. (TRT-14 - Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo: 0000092-82.2022.5.14.0004, Relator: EDSON CARVALHO BARROS JUNIOR, **PRIMEIRA TURMA** - GAB DES FRANCISCO JOSÉ PINHEIRO CRUZ)

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. PRÊMIOS. COMISSÕES. Incontroverso que havia o pagamento de parcelas variáveis e de forma habitual, **cumprindo à reclamada demonstrar os critérios para o pagamento dos alegados prêmios, de modo que, não se desincumbindo de seu ônus probatório, considerando a habitualidade do pagamento das parcelas, tem-se que elas se revestem de nítida natureza salarial de comissões**, como delineado pelo juiz a quo. (...) (TRT-14 - ROT: 00009593420205140008, Relator: CARLOS AUGUSTO GOMES LOBO, **SEGUNDA TURMA** - GAB DES CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO)

PRÊMIO. NATUREZA DA PARCELA. ART. 457, §§ 1º e 4º DA CLT. LEI 13.467/2017. Como já efetivamente me manifestei em várias decisões, **entendo que “Prêmios” são salários suplementares que objetivam remunerar a maior produtividade do trabalhador e, quando pagos com habitualidade agregam-se ao salário-base constituindo-se parcela integrante da remuneração, regendo-se pelas mesmas regras**. Destarte, ao contrário do afirmado pela sentença os “prêmios por desempenho individual” pagos pela reclamada detêm natureza salarial e, portanto, integram o salário do reclamante em conformidade com o art. 457, caput e § 1º, da CLT. Citado dispositivo legal enumera as parcelas que efetivamente compõem a remuneração dos empregados, dentre as quais se considera que **os “prêmios por desempenho” pagos com habitualidade estão inseridos no conceito de “gratificações ajustadas”**. Trata-se de um prêmio pelo atingimento das metas fixadas pelo empregador, pago com habitualidade (abril e outubro de cada ano), circunstância que sinaliza a natureza salarial da parcela, nos termos do art. 457, § 1º, da CLT. **Não há como se acolher a tese patronal de que os valores eram pagos apenas em caso de “vendas superiores a esperada”, já que sequer cuidou de mostrar o que, de fato seria “vendas esperadas”**. Portanto, os prêmios pagos ao reclamante são de natureza remuneratória,

Observe, portanto, que quando a habitualidade não está acompanhada de critérios objetivos que justifiquem o prêmio, o Poder Judiciário tende a reclassificar a parcela como salário, determinando sua integração à remuneração para todos os fins. Isso demonstra que a ausência de uma política clara de metas - sobretudo quando verbal e não escrita - pode desvirtuar a intenção inicial do empregador e resultar em condenações trabalhistas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conceito de “desempenho superior ao ordinariamente esperado”, previsto no artigo 457, §4º, da CLT, é um dos pontos mais sensíveis e indeterminados da reforma. Esse conceito exige que o empregador demonstre objetivamente que o trabalhador superou os padrões normais de desempenho em suas atividades, justificando o prêmio. A jurisprudência e a doutrina têm evoluído para defender que o desempenho superior deve ser mensurável por critérios claros, como indicadores previamente estabelecidos.

Em alguns casos analisados, frequentemente tem-se exigido a apresentação de relatórios ou registros de de-

sempenho para avaliar a sustentabilidade da natureza indenizatória dos prêmios e, na sua falta, os juízes têm apreciado a questão sob a perspectiva da prova ou do ônus da prova, em geral, benéfica ao empregado, nas hipóteses em que o ônus é invertido. Esse cenário demonstra a dificuldade prática enfrentada pelos empregadores na instituição do programa de prêmios e pelo Judiciário na aplicação do conceito. A falta de parâmetros objetivos abre margem para interpretações diversas, aumentando a litigiosidade. Não há dúvidas de que a saída mais eficaz à resolução do problema da indeterminabilidade do conceito será a pacificação de tema por meio do TST ou do STF, caminho este que tende a ser moroso e nem sempre resolve as nuances de litigiosidade que se apresentam diariamente.

Por isso, enquanto a questão não se torna pacífica no âmbito do TST ou do STF, é imprescindível que as empresas formalizem políticas de premiação com critérios claros e devidamente documentados, mesmo não vigente a previsão antes contida do contrato verde amarelo. Diante disso, deparando-se com litígio envolvendo a natureza do prêmio, como o juiz do trabalho poderia avaliar o conceito indeterminado nos casos concretos?

uma vez que visavam a contraprestar a maior produtividade do autor. Incontroverso que a reclamada realizava o programa SIP, desde 2014, em decorrência das quais pagava prêmios aos seus funcionários caso atingidas as metas instituídas (excelências) em abril e outubro de cada ano. Desse modo, repiso que, qualquer valor adicional pago com habitualidade pelo empregador e para contraprestar a maior produtividade do trabalhador - caso dos autos - detém natureza salarial, devendo integrar a remuneração deste para todos os efeitos legais. Passo à análise da alteração trazida pela Lei 13.467/2017, tendo em vista ter o contrato de trabalho abrangido período misto, ou seja, iniciado ante da Lei 13.467/2017 (19.09.2005 a 12.09.2018) e ter findado após sua vigência: “Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. § 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. (Parágrafo alterado pela Lei nº 13.467/2017 - DOU 14/07/2017). Não obstante a alteração trazida no § 1º do art. 457 da CLT, certo é que o art. 468 do mesmo Diploma Legal afirma que: “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”(gn). Ainda, a permissiva legal trazida pelo § 1º do art. 468 da CLT em relação à reversão ao cargo efetivo ao anteriormente ocupado não pode trazer direta ou indiretamente prejuízos ao empregado. Portanto, mesmo que o § 1º do art. 457 da CLT tenha sido alterado pela Lei 13.467/2017 e, mesmo que a reclamada tenha elaborado um “Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho” do reclamante (como de fato o fez) e, ainda que haja a possibilidade de reversão ao cargo anteriormente ocupado” certo é que não pode haver em qualquer hipótese diminuição na remuneração do trabalhador, sob pena de se infringir, frontalmente, o Princípio da Irredutibilidade Salarial, insculpido no art. 7º, VI da CF/88. Inobstante a nova redação do § 4º do art. 457 da CLT dada pela Lei 13.467/2017 (“(...) § 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades)”(gn)) **certo é que trata citado dispositivo de “desempenho superior ao ordinariamente esperado” e a reclamada sequer cuidou de “demonstrar o ordinariamente esperado” a tempo de colher frutos da tese do “extraordinário - superior ao esperado” a abonar a exclusão dos reflexos do título prêmio (contraprestação por atingimento de metas) para o período a partir de 11.11.2017 ou mesmo de 03.09.2018 (data da alteração contratual).** Destarte, independentemente da configuração da parcela (prêmio e/ou comissão) deveria integrar a remuneração do trabalhador para todos os efeitos legais. Reforma a sentença para condenar a reclamada a integrar os valores pagos a título de SIP na remuneração do reclamante e pagar os respectivos reflexos em férias + 1/3, 13º salário, aviso prévio e FGTS + 40%. (TRT-2 10006773320195020271 SP, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, 4ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 11/03/2020)

Antes de qualquer exercício cognitivo relacionado ao caso concreto, o juiz deve ter em mente que a LINDB traz importantes parâmetros que orientam a atuação judicial, especialmente em cenários de incerteza conceitual como este. O art. 20 da LINDB determina que, na esfera judicial, a decisão deve considerar as consequências práticas da decisão. Assim, o juiz do trabalho, ao analisar o conceito de “desempenho superior ao ordinariamente esperado”, deve refletir e ponderar sobre o impacto de sua decisão para ambas as partes, a preservação da segurança jurídica do instituto dos prêmios e os reflexos econômicos, como a perda de arrecadação tributária e trabalhista.

Num primeiro momento, há de se definir quais são as atribuições normais desempenhadas pelo empregado, verificando, inclusive, se sobre elas recaem controvérsias a respeito do desenvolvimento. Afinal, antes de provar o “desempenho superior” há de ficar claro qual é o ordinário. Em segundo lugar, em sendo uma verba reconhecidamente paga pelo empregador e considerada como de natureza indenizatória, há de ser verificada quais foram as balizas colocadas pelo trabalhador na petição inicial. Normalmente, o empregado não dispõe dos regulamentos empresariais sobre a política remuneratória e elege algumas estratégias para viabilizar a produção da prova a seu favor.

Há situações em que antes de ajuizar uma reclamação, o autor lança mão do procedimento de produção antecipada de provas ou, na petição inicial solicita a instauração de incidente de exibição de documentos ou mesmo adota como prática requerer ao juízo a in-

versão do ônus da prova para que o empregador apresente a documentação. Atentar para tais abordagens é crucial para a busca da verdade real e da primazia da realidade, sobretudo quando evidenciado nos balizamentos que a política remuneratória possui regras escritas, constituindo verdadeiras fontes autônomas a complementar o conceito indeterminado.

Será a partir delas que o magistrado poderá distinguir qual é o **fato gerador** dos prêmios e avaliar se é legítimo, ou seja, se se confunde com outras verbas de natureza salarial pagas pelo empregador em decorrência de desempenho ordinário. E pautando-se pelos princípios da boa-fé objetiva e da primazia da realidade poderá ser verificado se a finalidade do prêmio é genuína, considerando os impactos práticos da decisão, evitando inviabilizar o instituto dos prêmios, que pode ser benéfico para estimular a produtividade. Assim, será possível avaliar se os prêmios têm relação direta com o desempenho do trabalhador acima do “ordinariamente esperado”, baseando-se em indicadores mensuráveis e/ou comparação com desempenhos anteriores e/ou com o desempenho médio dos demais na mesma função.

Em conclusão, não é propósito deste artigo criar uma receita aplicável para qualquer caso, sobretudo porque a multiplicidade de situações do mundo fático é infinitamente superior à capacidade do direito acompanhar todas as suas nuances em tempo real, motivo pelo qual esse singelo trabalho tem por objetivo ampliar o horizonte de possibilidades reflexivas e resolutivas sem, de forma alguma, esgotar o tema.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BATISTA, Homero. Capítulo 10 - Prêmios In: BATISTA, Homero. **Curso de direito do trabalho aplicado: livro da remuneração**. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/curso-de-direito-do-trabalho-aplicado-livro-da-remuneracao/1280040632>. Acesso em: 7 de Fevereiro de 2025.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: [data de acesso].

BRASIL. **Medida Provisória n. 905, de 11 de novembro de 2019**. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 nov. 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: [inserir data de acesso].

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT-14). Recurso Ordinário n. 0000104-08.2022.5.14.0001. Relator: Francisco José Pinheiro Cruz. Primeira Turma.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2). Recurso Ordinário Trabalhista n. 1001664-14.2022.5.02.0611. Relatora: Maria de Fátima da Silva. Julgado em: 27 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT-14). Recurso Ordinário Sumaríssimo n. 0000092-82.2022.5.14.0004. Relator: Edson Carvalho Barros Junior.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT-14). Recurso Ordinário n. 0000959-34.2020.5.14.0008. Relator: Carlos Augusto Gomes Lobo.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2). Recurso Ordinário n. 1000677-33.2019.5.02.0271. Relatora: Ivani Contini Bramante. Julgado em: 11 mar. 2020.

A EQUALIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E O ACESSO À JUSTIÇA: A EXPERIÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS

Ilson Alves Pequeno Junior - Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região
ORCID: <https://orcid.org/00090009-9170-1235>

✉ pequenojunior@trt14.jus.br

*"If we are to keep our democracy, there must be one commandment: Thou shalt not ration justice."
Jurist Learned Hand, 1951.*

Resumo

O presente artigo analisa o Projeto de Equalização na Distribuição da Força e Carga de Trabalho implementado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT14), correlacionando-o com o direito de acesso à justiça enquanto direito humano e fundamental. A partir de uma leitura interdisciplinar, o estudo demonstra que a equalização institucional, ao redistribuir de forma racional e equânime os recursos humanos e materiais da Justiça do Trabalho, constitui instrumento de concretização do Estado Democrático de Direito e de promoção da justiça social. A pesquisa, de natureza teórico-descritiva e abordagem qualitativa, ancora-se em referenciais como Amartya Sen, Kazuo Watanabe e Boaventura de Sousa Santos, bem como em normativas do Conselho Nacional de Justiça e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Conclui-se que a equalização, ao conjugar eficiência administrativa e equidade jurisdicional, amplia o acesso à ordem jurídica justa e fortalece o princípio republicano da cidadania.

Palavras-chave: Acesso à justiça. Equalização. Eficiência judiciária. Direitos fundamentais. Justiça do Trabalho.

Abstract

This article analyzes the Equalization Project for the Distribution of Workforce and Workload implemented by the Regional Labor Court of the 14th Region (TRT14), correlating it with the right of access to justice as a human and fundamental right. Through an interdisciplinary approach, the study demonstrates that institutional equalization, by rationally and equitably redistributing human and material resources within the Labor Justice system, constitutes an instrument for realizing the Democratic Rule of Law and promoting social justice. The research, of a theoretical-descriptive nature and qualitative approach, is based on references such as Amartya Sen, Kazuo Watanabe, and Boaventura de Sousa Santos, as well as regulations issued by the National Council of Justice and the Superior Council of Labor Justice. It concludes that equalization, by combining administrative efficiency with jurisdictional fairness, expands access to a just legal order and strengthens the republican principle of citizenship.

Keywords: Access to justice. Equalization. Judicial efficiency. Fundamental rights. Labor Justice.

1. INTRODUÇÃO

Fosse para condensar o pensamento kafkiano em uma única frase, talvez se pudesse afirmar que a administração da justiça, ao pretender racionalizar o justo, acaba por negar-lhe o sentido. A seu modo, o autor capta o paradoxo da modernidade: a transformação do ideal de justiça em um dispositivo de controle burocrático, onde o rito suplanta a substância e a norma se autonomiza de seu fundamento ético.

De fato, em *O Processo*, Kafka (1925) desvela o rosto inumano da burocracia judiciária, cuja engrenagem impessoal devora o indivíduo sob o peso de uma legalidade sem transparência. O protagonista, Josef K., é lançado em um labirinto de acusações e instâncias cuja lógica interna jamais se revela, simbolizando o absurdo de um sistema que se auto-reproduz sem finalidade moral.

A justiça, nesse contexto, converte-se em espetáculo da opacidade — uma máquina que funciona apenas para demonstrar sua própria funcionalidade. O tribunal kafkiano é, antes de tudo, uma metáfora da alienação institucional, na qual a forma jurídica, em vez de garantir o Direito, o anula em seu automatismo (KAFKA, 1925).

Em uma perspectiva sociológica, Weber (1922) descreve com exatidão esse fenômeno. Ao analisar a dominação legal-racional, identifica, na burocracia, o ápice da racionalização moderna, marcada pela impessoalidade, pela previsibilidade e pela tecnificação das relações sociais. Contudo, essa racionalidade, que se pretendia instrumento de emancipação, revela-se, no limite, uma “jaula de ferro” (*stahlhartes Gehäuse*) — estrutura formal que aprisiona o agir ético e converte o Direito em mera técnica de administração social. Essa alegoria representa, de modo geral, a edificação de estruturas racionais de dominação sobre os indivíduos na sociedade moderna.

Nesse caldo cultural, o processo judicial, enquanto manifestação exemplar da racionalidade burocrática, deixa de ser meio de realização da justiça para se tornar mecanismo de preservação da ordem.

Pese embora a existência de algumas diferenças fundamentais, o diálogo entre Kafka e Weber permite compreender que ambos “convergem no que se refere a registrar patologias, contradições e absurdos que assombram os sistemas jurídicos modernos” (LITOWITZ, 2011, p. 49).

A crise contemporânea da justiça, sob esse enfoque, não se deve à ausência de leis, mas à hipertrofia procedimental que substitui a reflexão ética pela eficiência normativa. A administração da justiça, nesse contexto, já não opera em nome do justo, mas de si mesma. Tal como no universo kafkiano, o Direito se torna fim em si mesmo — um ritual que se repete indefinidamente, sem transcendência, sem reparação, sem verdade. Entre a ficção e a sociologia, ambos revelam que a justiça moderna é a mais trágica das ironias: um sistema racional que perdeu o sentido do humano.

E com razão. A legitimidade do Poder Judiciário, em um Estado Democrático de Direito, não se esgota na outorga formal de competência jurisdicional, mas repousa na sua capacidade de oferecer respostas céleres, equânimes e efetivas às demandas sociais. A justiça, enquanto valor político e ético, não se manifesta apenas pela aplicação técnica da lei, mas pela realização concreta dos direitos e pela observância dos princípios constitucionais que norteiam a atividade estatal.

Imbuído por esse espírito, o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, sensível às exigências contemporâneas de eficiência e racionalidade administrativa, idealizou o projeto de equalização e distribuição da força e carga de trabalho, com o objetivo de corrigir desequilíbrios históricos na estrutura do primeiro grau de jurisdição e, por conseguinte, aprimorar a prestação jurisdicional. Tal iniciativa, longe de constituir mero exercício de reengenharia administrativa, expressa uma compreensão ampliada do acesso à justiça, concebido como direito humano e fundamental, de natureza instrumental e garantidora de todos os demais direitos.

O artigo propõe-se, portanto, a examinar a equalização empreendida no âmbito da Justiça do Trabalho de Rondônia e Acre, à luz do direito de acesso à ordem jurídica justa — conceito formulado por Kazuo Watanabe (1988) — e da concepção de justiça como expansão das liberdades reais, desenvolvida por Amartya Sen (2006). A investigação ancora-se, ainda, nas diretrizes da Agenda 2030 das Nações Unidas, notadamente no Objetivo 16, que propugna pela construção de instituições eficazes, responsáveis e inclusivas.

A metodologia adotada é essencialmente qualitativa, de caráter descritivo e analítico, valendo-se de fontes normativas, doutrinárias e institucionais. A análise busca demonstrar que o aprimoramento da gestão interna da Justiça do Trabalho não se resume a uma

demanda técnica, mas reflete um compromisso ético-político com a concretização dos direitos fundamentais e com a efetividade da cidadania.

À semelhança de *Os Irmãos Karamázov*, de Dostoiévski, ao indagar se o homem pode viver sem justiça, o percurso metodológico deste estudo também parte da convicção de que o Direito não sobrevive apartado da sensibilidade humana (DOSTOIÉVSKI, 2022). Toda pesquisa jurídica, ainda que ancorada na objetividade das normas, é, no fundo, um exercício de escuta — escuta do tempo, das vozes silenciadas e da própria consciência institucional. Em última instância, pesquisar é também poetizar o Direito, na tentativa de que ele não se converta em letra morta, mas em verbo vivo — capaz de traduzir, em cada sentença e em cada ato administrativo, a eterna aspiração humana por equilíbrio e sentido.

2. O ACESSO À JUSTIÇA COMO DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL

O acesso à justiça representa, desde a segunda metade do século XX, uma das principais vertentes de consolidação do Estado Democrático de Direito e de universalização dos direitos humanos. A Constituição Federal de 1988, ao dispor em seu artigo 5º, inciso XXXV, que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, consagra-o como cláusula pétrea, assegurando a todos os cidadãos a possibilidade de obter tutela jurisdicional efetiva e tempestiva.

Para isso, impõe-se, *a priori*, a eliminação da distância entre a igualdade jurídico-formal e as desigualdades socioeconômicas, de modo a viabilizar o acesso à ordem jurídica justa, cuja concepção transcende a dimensão puramente procedimental, a incorporar aspectos materiais e estruturais do próprio funcionamento do sistema judiciário (WATANABE, 1988).

A propósito desse recorte epistemológico, a Corte Interamericana de Direitos Humanos, tendo como referencial artigo 8º da Convenção Americana de Direitos Humanos, afirma que todos os Estados Partes têm o dever de garantir aos seus cidadãos, sempre que violados ou ameaçados de lesão direito e/ou interesse juridicamente protegido, acesso célere a um juiz imparcial para obtenção de uma resposta em tempo razoável. Mas não se esgota nisso.

[...] El debido proceso se encuentra, a su vez, íntimamente ligado con la noción de justicia, que se refleja en: i) un acceso a la justicia no sólo formal, sino que reconozca y resuelva los factores de desigualdad real de los justiciables, ii) el desarrollo de un juicio justo, y iii) la resolución de las controversias de forma tal que la decisión adoptada se acerque al mayor nivel de corrección del derecho, es decir que se asegure, en la mayor medida posible, su solución justa. (Ruano Torres Y Otros vs. El Salvador).

Em outras palavras, o acesso à justiça é um direito humano autônomo, compreendendo não apenas o direito de ação, mas também o dever estatal de assegurar a existência de mecanismos acessíveis e eficazes para a solução de controvérsias. Nesse sentido, o sistema judiciário deve ser compreendido como instrumento de emancipação social e não como instância reprodutora das desigualdades estruturais.

Mais que isso, impende destacar que a justiça não se realiza mediante a mera conformidade institucional, mas, efetivamente, pela ampliação das “liberdades substantivas”, entendidas estas como as reais oportunidades que os indivíduos possuem de viver a vida que valorizam (SEN, 2006). Assim, o acesso à justiça, enquanto meio de concretização dessas liberdades, deve ser analisado à luz das condições sociais, econômicas e administrativas que tornam possível - e real - o exercício pleno da cidadania.

Se é verdade que Direito é fato, valor e norma, a efetividade do acesso à justiça depende, portanto, da articulação harmônica entre as estruturas normativas, as condições fáticas de seu exercício e os valores ético-sociais que o legitimam (REALE, 2002). Aludido construto perpassa, claro, não só ao aspecto exógeno do sistema de justiça, mas também - e sobretudo - a seu arquétipo endógeno, a contemplar a estrutura, a gestão e a sua organização interna.

Esse funcionamento interno - e, por vezes, hipertrofiado - alimenta o imaginário coletivo do ambiente jurídico, nem sempre, aliás, positivo. O léxico camusiano, por exemplo, conta com um vocabulário repleto de conceitos próprios à administração da justiça, além das várias metáforas, símbolos e adornos que a caracterizam, ora de forma trágica, ora com uma nota de esperança.

As figuras representativas da composição orgâni-

ca da justiça — o juiz, o tribunal e a lei — despertam interesse não apenas por sua centralidade institucional, mas por serem, com frequência, apresentadas, tanto nos ensaios filosóficos quanto nas obras ficcionais, como obstáculos à realização do que, por elementar razoabilidade, se poderia denominar justo. A tensão entre forma e substância, entre norma e valor, atravessa séculos de reflexão e continua a ecoar nas páginas de autores que problematizaram o destino humano diante da burocracia e do poder.

Sob o prisma do absurdismo de Camus, o aparato judicial aparece como inútil à finalidade que ostenta, entregando um resultado divorciado do justo e assumindo, por isso, uma feição contraditória e anômala.

Daí poder afirmar que o acesso à justiça não se resume à entrega do provimento jurisdicional. Essa visão solipsista presta um desserviço ao paradigma constitucional, orientado pela promoção e efetivação dos direitos humanos. O direito de acesso à ordem jurídica justa supõe e pressupõe não apenas a possibilidade formal de provocar a jurisdição, mas a existência concreta de condições materiais, simbólicas e institucionais que tornem essa provocação real e significativa. Implica um compromisso estatal e social com a equidade, a escuta e a dignidade.

Nessa perspectiva, o acesso à justiça se converte em experiência de cidadania e não em mero ritual procedimental. Exige do Estado uma postura ativa de redução das assimetrias e de criação de meios que aproximem o cidadão do centro decisório, democratizando o discurso jurídico. Trata-se, portanto, de um acesso que não se esgota na porta do tribunal, mas que começa na escuta das desigualdades e se consuma na construção compartilhada da justiça.

Vale dizer, garantir o acesso à ordem jurídica justa é, como diria Hannah Arendt (1958), “reconhecer o outro como sujeito do mundo comum” — um gesto político e ético que reafirma a própria razão de ser do Estado Democrático de Direito.

Desse modo, qualquer política pública voltada ao fortalecimento do sistema de justiça — como o projeto de equalização ora analisado — deve ser compreendida como instrumento de concretização dos direitos humanos, na medida em que busca superar os entraves institucionais e geográficos que historicamente obstaculizam o acesso pleno à tutela jurisdicional.

3. EFICIÊNCIA ADMINISTRATIVA E JUSTIÇA SOCIAL: FUNDAMENTOS DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO

O princípio da eficiência, insculpido no *caput* do artigo 37 da Constituição da República, constitui um dos vetores fundamentais da Administração Pública contemporânea. Todavia, a eficiência administrativa não se confunde com a mera racionalização de meios ou com o aumento da produtividade institucional; ela traduz, antes, um compromisso ético de realização do interesse público, mediante o emprego racional dos recursos públicos em prol do bem comum.

Partindo-se da premissa de que a escassez de recursos é um dado da realidade, a exigir do gestor escolhas trágicas, impõe-se à gestão pública a busca de métodos de alocação eficiente que maximizem o alcance social das políticas públicas. Sem eleger o termo *budget constraint* — limitação estrutural de recursos —, Amartya Sen, sobre o ponto, desenvolve uma teoria da eficiência ancorada na abordagem das capacidades (*capability approach*), segundo a qual o desenvolvimento deve ter em mira o bem-estar humano por meio da expansão das capacidades individuais e coletivas, notadamente dos grupos em situação de vulnerabilidade (SEN, 2006). A gestão pública, portanto, deve ser informada por uma base ampliada de indicadores — sociais, geográficos e culturais — que revelem as condições reais de conversão de recursos em *functionings*, isto é, a priorização do bem comum e a concretização dos direitos fundamentais.

Pese embora se reconheça a inexorabilidade da escassez, a visão de Sen a desloca do plano da limitação para o da responsabilidade ética na escolha pública. A questão central deixa de ser “como dividir o pouco que há” e passa a ser “como ampliar as possibilidades humanas do que já se tem” (SEN, 2006). A verdadeira eficiência não se mede pela lógica do mercado, mas pela capacidade estatal de expansão das liberdades humanas e de realização da justiça social.

No âmbito da Justiça do Trabalho - palco da realização da justiça social - referida concepção assume uma feição particular: a eficiência administrativa se converte em instrumento de democratização do acesso à jurisdição, na medida em que o uso adequado dos recursos humanos e tecnológicos resulta em maior celeridade, transparência e isonomia processual.

Na medida em que é contraproducente batalhar contra a reserva do possível - luta essa quixotesca e inútil -, o desafio que se coloca reside, então, na responsabilidade ética da escolha pública diante da escassez de recursos disponíveis. A eficiência, assim compreendida, não se opõe à justiça social; ao contrário, constitui condição necessária para a sua efetividade.

É nesse horizonte que o aprimoramento das estruturas internas do Judiciário, tal como propõe o projeto de equalização do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, revela-se mais do que um expediente técnico-administrativo: trata-se de uma expressão concreta do dever ético de harmonizar a racionalidade dos meios com o valor da justiça.

A eficiência, aqui, converte-se em virtude republicana — um modo de assegurar que a limitação dos recursos não limite também os direitos. Ao equalizar a força de trabalho e racionalizar os fluxos internos, o Tribunal reafirma que a gestão pública, quando orientada por princípios de equidade e responsabilidade, é também uma forma de justiça social em ação.

4. O PROJETO DE EQUALIZAÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO: GÊNESE, FUNDAMENTOS E METODOLOGIA

O projeto de equalização na distribuição da força e carga de trabalho no âmbito do primeiro grau de Jurisdição da Justiça do Trabalho de Rondônia e Acre nasce da constatação empírica de que a estrutura organizacional tradicional não mais correspondia às exigências contemporâneas de eficiência e equidade.

Após 38 anos de funcionamento em moldes relativamente estáticos, tornou-se imperioso repensar a engenharia administrativa da instituição, de modo a alinhá-la à sua missão institucional: “realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania” (TRT14, 2025).

O projeto não se apresenta como ruptura, mas como continuidade evolutiva — um movimento de aperfeiçoamento que respeita a memória institucional, mas que se projeta em direção ao futuro. Inspirado na premissa de que “todo poder emana do povo”, reafirma o compromisso republicano de que a legitimidade da jurisdição decorre do serviço prestado à sociedade.

A partir do diagnóstico estatístico, a desvelar uma sintomática assimetria do volume de processos entre as 32 unidades judiciárias que compõem a estrutura orgânica do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, e de estudos preliminares com vistas a solucionar o problema, foi possível apresentar um projeto que, além de inovador, pudesse atender às particularidades e vicissitudes da jurisdição dos estados de Rondônia e Acre.

Desse modo, a se ter em conta que eficiência consiste na responsabilidade ética da escolha pública, dentre as possibilidades existentes, com o propósito de expandir as liberdades e garantir os direitos fundamentais (SEN, 2006), percebeu-se que a distribuição equânime do volume processual deveria estar acompanhada de uma reengenharia da estrutura organizacional do primeiro grau de jurisdição. A escassez de recursos é, como se sabe, um dos elementos limitadores dos fins e, portanto, a reorganização não só era necessária mas essencial para a realização plena da justiça social.

Com base nessas premissas, o projeto de equalização teve como vetor metodológico cinco eixos estruturantes: (1) observância aos postulados constitucionais e infraconstitucionais; (2) aprimoramento das condições de pessoal para que o(a) magistrado(a) possa decidir com maior qualidade e em tempo razoável; (3) simplificação dos processos internos de gestão; (4) preservação da distribuição equânime de processos; e (5) ampliação do acesso à ordem jurídica justa.

Cada eixo traduz uma dimensão específica da política pública de justiça. O primeiro assegura a aderência normativa da proposta às Resoluções CSJT nº 296/2021 e CNJ nº 194/2014, que tratam da padronização da estrutura organizacional e da atenção prioritária ao primeiro grau de jurisdição. O segundo reconhece que o fator humano é o núcleo da atividade jurisdicional: magistrados(as) e servidores(as) são, em última instância, mediadores de conflitos humanos e, portanto, demandam condições laborais adequadas para exercer seu ofício com integridade psíquica e eficiência técnica.

O terceiro eixo — simplificação de processos internos — dialoga com a crítica *weberiana* à burocracia excessiva e busca a criação de uma secretaria judicial única, de caráter modular, a centralizar funções

e a padronizar rotinas. Tal medida visa reduzir redundâncias, promover economia de recursos e garantir maior uniformidade nas decisões, atendendo ao ideal de que “casos semelhantes devem ser tratados de forma semelhante” (*treat like cases alike*).

O quarto e o quinto eixos concentram a essência do projeto: a redistribuição equitativa da carga de trabalho e a consequente ampliação do acesso à ordem jurídica justa.

Como adverte o Relatório Justiça em Números (CNJ, 2024), a disparidade entre o volume de processos e a força de trabalho disponível constitui um dos maiores desafios do sistema judicial brasileiro. A equalização proposta pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, ao mitigar tais desequilíbrios, contribui diretamente para a concretização do direito fundamental de acesso à justiça, insculpido no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal.

4.1. A operacionalização da equalização da Justiça do Trabalho de Rondônia e Acre

A equalização da Justiça do Trabalho de Rondônia e Acre, conduzida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, representa um marco de inovação administrativa e de compromisso com os valores constitucionais da eficiência, isonomia e efetividade jurisdicional.

A sua operacionalização, formalmente instituída pelas Resoluções Administrativas nº 029, 030, 031, 032 e 033, todas de 29 de abril de 2025, materializa o esforço institucional de redistribuição equitativa da carga e da força de trabalho entre as unidades jurisdicionais, sem perda de identidade das Varas do Trabalho e com fortalecimento dos mecanismos de cooperação e racionalização.

O ponto de partida desse processo foi o Estudo Técnico Preliminar – Equalização da Carga e Força de Trabalho, elaborado pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria GP nº 037/2025, que identificou discrepâncias significativas entre o volume processual, o número de servidores(as) e a estrutura das unidades judiciárias nos dois estados. Tal diagnóstico evidenciou a necessidade de um redesenho organizacional, orientado pelos princípios da eficiência administrativa e da transparência, e que assegurasse o equilíbrio entre produtividade e qualidade do serviço jurisdicional.

Em termos práticos, no que diz respeito ao processo de reengenharia da estrutura orgânica do primeiro grau de jurisdição, a Resolução Administrativa nº 030/2025 regulamentou o funcionamento das Secretarias Unificadas das Varas do Trabalho, estabelecendo a criação de Polos Regionais — o Polo de Porto Velho, o Polo do Cone Sul e o Polo de Rio Branco —, cada qual coordenado por um Juiz Diretor. Esses polos passaram a concentrar a gestão administrativa e processual de múltiplas Varas do Trabalho, sob uma mesma estrutura de secretaria unificada, responsável pela tramitação dos feitos, pela gestão documental e pelo atendimento ao público interno e externo.

As secretarias unificadas foram organizadas em divisões especializadas — Conhecimento, Liquidação, Execução e Pesquisa Patrimonial — e uma Seção de Atendimento, conforme previsto no art. 4º da RA nº 030/2025. Essa estrutura funcional reflete a adoção de um modelo matricial de gestão, que permite o redimensionamento da força de trabalho conforme a demanda processual, favorecendo o compartilhamento de competências e a eliminação de gargalos operacionais.

Em paralelo, foi promovida uma readequação das jurisdições das Varas do Trabalho, redefinindo a abrangência territorial de algumas unidades e integrando-as aos Polos Regionais (Resolução Administrativa nº 031/2025). Com isso, buscou-se compatibilizar a distribuição geográfica com o volume de processos e a densidade populacional das regiões atendidas, em conformidade com a Resolução CSJT nº 296/2021 e a Resolução CNJ nº 219/2016, que orientam a equalização nacional de servidores(as) e magistrados(as).

Por sua vez, a Resolução Administrativa nº 033/2025, alterou o Regulamento Geral das Secretarias (RA nº 105/2022), adequando as competências das novas unidades e disciplinando as atribuições das secretarias unificadas dos Polos Regionais. Essas unidades passaram a responder pela regular tramitação e julgamento dos processos, bem como pela manutenção das instalações e dos equipamentos, pelo controle de bens e pela coordenação dos serviços administrativos. Assim, consolidou-se uma estrutura orgânica que conjuga centralização gerencial e descentralização funcional, garantindo maior fluidez operacional e uniformidade procedimental.

Ao mesmo tempo que se condensou o trabalho

em secretarias unificadas, os gabinetes dos(as) magistrados(as) também passaram por um processo de remodelação organizacional, inaugurado pela Resolução Administrativa nº 032/2025, a qual promoveu alterações substanciais no Regimento Interno do Tribunal, a adequar a estrutura das unidades judiciárias às novas diretrizes de governança e eficiência administrativa.

Referida reformulação teve como objetivo não apenas redefinir atribuições, a ultrapassar o plano meramente estrutural, para se inscrever em uma lógica de racionalização da força de trabalho. Nela, o gabinete judicial deixa de ser um espaço isolado de produção decisória para se tornar parte de uma engrenagem orgânica, pautada pela cooperação, pela padronização de fluxos e pela otimização de recursos humanos e tecnológicos.

O gabinete passou a contar, formalmente, com composição própria e estrutura delineada, composta por servidores(as) nomeados(as) para o exercício de cargos em comissão de Assessor-Chefe de Gabinete de 1º Grau (CJ-1), por indicação do(a) Juiz(íza) Titular da respectiva Vara do Trabalho. Além do Assessor-Chefe, o gabinete é composto pelo(a) assistente FC-6, além de um(a) servidor(a) a ocupar a função FC-5. O quadro se completa com a presença de mais um(a) servidor(a), sem função, a totalizar o número de 4.

Sob esse prisma, o gabinete deixa de ser mero espaço de apoio e assume o papel de unidade estratégica, em que a atividade decisória se entrelaça com a gestão de pessoas, o planejamento interno e a coordenação das rotinas processuais. A figura do(a) magistrado(a), nesse novo arranjo, transborda o limite do julgador individual e passa a exercer função gerencial e pedagógica: é gestor(a) de gabinete, mediador(a) de processos organizacionais, guardião(ã) da eficiência e da regularidade dos serviços, mas também agente formador(a) de cultura institucional.

A implementação do modelo - vale lembrar - foi pautada por um processo participativo e dialógico, envolvendo magistrados, servidores, representantes sindicais e institucionais — a exemplo da AMATRA14, SINSJUSTRA, Ministério Público do Trabalho e seccionais da Ordem dos Advogados de Rondônia e Acre.

E, em 1º de junho de 2025, o que existia no plano da ideia ganhou existência corpórea, a deflagrar um novo ciclo na história institucional da Justiça do Trabalho de Rondônia e Acre. A partir desse instante inaugural, o conceito deixou de ser abstração, a re-

lembrar que toda estrutura, por mais sólida que pareça, só se justifica quando serve ao movimento.

Porque a justiça, afinal, não é estática: é caminho. É, em alusão à Camus, uma artista “revoltada por excelência” (GEHRELS, 1969, p. 44). Não no sentido negativo do termo, mas, tendo em nota que, a partir da lucidez alcançada pelo seu reconhecimento, inaugura a possibilidade de ação que visa a restaurar a condição humana naturalmente injusta. “Há uma categoria de indivíduos que é capaz de encontrar o equilíbrio certo, e que é a categoria do artista” (GEHRELS, 1969, p. 43). E justiça é, na essência, equilíbrio.

5. EQUALIZAÇÃO E EFETIVIDADE DOS DIREITOS HUMANOS: A JUSTIÇA COMO EXPERIÊNCIA DE LIBERDADE

A esta altura é possível perceber que a experiência da equalização, acompanhada de um movimento de reengenharia orgânica, no contexto da Justiça do Trabalho de Rondônia e Acre, não se restringe à redistribuição aritmética da força de trabalho. Trata-se, antes, de um projeto ético e político que se ancora na concretização dos direitos humanos e fundamentais, em especial no direito de acesso à justiça — eixo estruturante do Estado Democrático de Direito.

O redesenho institucional promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, ao reorganizar secretarias, fóruns e gabinetes, insere-se em uma concepção mais ampla de justiça enquanto prática emancipatória, vinculada à noção de liberdade substantiva (SEN, 2006).

Sob esse enfoque, a equalização adquire feição humanista: ao otimizar os recursos humanos e racionalizar a gestão judicial, cria condições concretas para o exercício pleno da cidadania.

E assim se afirma porque a justiça deve ser compreendida como um “processo de democratização institucional” (SOUZA, 1986), capaz de traduzir as promessas normativas do Estado de Direito em experiências concretas de cidadania. Na medida em que produtora de epistemes, a influenciar na conformação de culturas e condutas sociais, a justiça - enquanto valor e direito - é o berço da democracia, na medida em que esta só existe se garantida a primeira.

Em perspectiva arendtiana, pode-se dizer que a justiça somente se efetiva quando reconhece o outro

como sujeito de um “mundo comum” (ARENDT, 1958, p. 72). A reestruturação organizacional, ao humanizar a gestão e assegurar condições equânimes de trabalho a magistrados(as) e servidores(as), desvela esse reconhecimento ético: não há justiça sem alteridade, nem igualdade sem cuidado. A equalização, nesse sentido, é também um exercício de escuta — escuta das diferenças regionais, das limitações materiais e das vozes institucionais historicamente silenciadas.

Demais disso, sob a ótica da Agenda 2030 da ONU, especialmente do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 16, que propugna por “instituições eficazes, responsáveis e inclusivas” (UNITED NATIONS, 2015), o projeto do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região materializa um compromisso global com a efetividade dos direitos humanos e com o fortalecimento da justiça enquanto bem público. A equalização se insere, assim, no campo das políticas de governança democrática, pelas quais a racionalização administrativa é compreendida como instrumento de ampliação das liberdades humanas e de consolidação do Estado de Direito.

Ao articular, portanto, eficiência, equidade e direitos humanos, a equalização transcende o domínio da gestão para afirmar a justiça como prática de liberdade. Trata-se de um movimento institucional que conjuga técnica e sensibilidade, norma e valor. Afinal de contas, “a justiça é o rosto visível da esperança humana diante do absurdo” (CAMUS, 1965).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Oliver Wendell Holmes (1991) advertia, em seu

clássico *The Common Law*, que “a vida do direito não tem sido lógica, mas experiência” (*the life of the law has not been logic, but experience*). Essa assertiva condensa a ideia de que o direito, enquanto construção histórica, deve acompanhar a dinâmica da vida social e adaptar-se às suas transformações.

A experiência do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, nesse sentido, revela que a inovação administrativa pode e deve ser compreendida como forma de concretização de direitos fundamentais.

A reestruturação da força de trabalho, a padronização de procedimentos e o fortalecimento dos gabinetes judiciais constituem expressões de um mesmo princípio: a justiça deve ser acessível, efetiva e humana. Ou seja, a efetividade da jurisdição não se resume à prolação de sentenças, mas à capacidade do sistema judicial de assegurar, em tempo razoável, a realização dos direitos fundamentais.

E talvez resida aí — nesse ponto em que a técnica se curva à ética e a norma reencontra o humano — a verdadeira essência do Direito. Pois o Direito, quando se permite viver como experiência, deixa de ser um conjunto de fórmulas para tornar-se gesto, escuta e presença.

A Justiça do Trabalho de Rondônia e Acre, ao reinventar-se, faz ecoar o verso silencioso de Holmes (1991) que o Direito pulsa, não nos códigos, mas nas pessoas; não nas paredes do foro, mas no movimento da vida. A equalização consiste neste movimento, sendo generosa com o futuro, porque inteira no presente (CAMUS, 1965).

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARENDT, Hannah. *The Human Condition*. Chicago: University of Chicago Press, 1958.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023:2018 – Informação e documentação – Referências – Elaboração**. Rio de Janeiro: ABNT, 2018.

BOAVENTURA DE SOUSA SANTOS. *Introdução à sociologia da administração da justiça*. Revista Crítica de Ciências Sociais, Coimbra, n. 21, nov. 1986.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça**. Resolução nº

194, de 26 de maio de 2014. Institui a Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição.

BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça**. Resolução nº 345, de 9 de outubro de 2020. Dispõe sobre o Juízo 100% Digital.

BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça**. Recomendação nº 149, de 15 de abril de 2024. Dispõe sobre a equivalência de carga de trabalho no primeiro grau de jurisdição.

BRASIL. **Conselho Superior da Justiça do Tra-**

balho. Resolução nº 296, de 27 de agosto de 2021. Padroniza a estrutura organizacional e de pessoal nos órgãos da Justiça do Trabalho.

CAMUS, Albert. *Théâtre, Récits, Nouvelles*. Paris : Gallimard, 1962.

_____. *L'Étranger*. Théâtre, Récits, Nouvelles. Paris: Gallimard, 1962b.

_____. *Le Mythe de Sisyphe*. In: *Essais*. Paris, Gallimard. 1965a

CARROLL, Lewis. *Alice no País das Maravilhas*. Londres: Macmillan, 1865.

DOSTOIÉVSKI, Fiódor. *Os Irmãos Karamázov*. Tradução de Paulo Bezerra. 5. ed. São Paulo: Editora 34, 2022.

GEHRELS, Aleida Joana. *The Concept of Justice in the Fiction of Albert Camus*. The University of Arizona. PhD, 1969.

HOLMES, Oliver Wendell. *The Common Law*. Revised ed. Dover Publications, 1991.

KAFKA, Franz. *O Processo*. Tradução de Modesto Carone. São Paulo: Companhia das Letras, 2005 [1925].

LITOWITZ, Douglas. Max Weber and Franz Kafka: a shared vision of modern law. In: *Law, culture and the humanities*, jan/2011, vol. 7. Issue 1, p. 48-65, 18p.

MENEZES, Carlos Alberto. *A decisão judicial*. Revista da EMERJ, v. 3, n. 11, p. 24-42, 2000.

REALE, Miguel. *Teoria tridimensional do direito*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

SCAFF, Fernando Facury. "Você nem sabe, mas vive entre a reserva do possível e as escolhas trágicas." *Consultor Jurídico*, abr. 2025. Disponível em: <www.conjur.com.br

SEN, Amartya. *Identity and Violence: The Illusion of Destiny*. London: Penguin Books, 2006.

SILVA, Franklin Leopoldo e. Arte, subjetividade e história em Sartre e Camus. In: *Ética e Literatura em Sartre: ensaios introdutórios*. São Paulo, Editora Unesp (Coleção Biblioteca de Filosofia), 2004.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO. **Exposição de Motivos – PROAD nº 92/2025**. Porto Velho, 2025.

UNITED NATIONS. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. New York: UN, 2015.

WATANABE, Kazuo. *Acesso à justiça e sociedade moderna*. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel; WATANABE, Kazuo (Coord.). *Participação e processo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1988.

WEBER, Max. *Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. Tradução de Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999 [1922].

ZIMERMAN, David. *Uma aproximação entre o perfil da figura do juiz de Direito e a do psicanalista*. In: ZIMERMAN, David; COLTRO, Antônio Carlos Mathias. *Aspectos psicológicos na prática jurídica*. Campinas: Millennium, 2010.

MATÉRIA ESPECIAL: 1º ACÓRDÃO PROFERIDO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO NO BRASIL

SDC - SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO N.º 0017694-03.2024.5.15.0000

SUSCITANTES: AFS COMERCIAL LTDA.

ALPHA INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE ELETRÔNICOS LTDA.

SUSCITADO: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO E DE FIBRA ÓPTICA DE CAMPINAS, AMERICANA, INDAIA

EMENTA

JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

ONEROSIDADE EXCESSIVA, QUE COMPROMETE A SAÚDE E A INTEGRIDADE FÍSICA DOS TRABALHADORES, NOTADAMENTE EM SE CONSIDERANDO QUE CONSTITUEM MAIORIA EXPRESSIVA DE MULHERES QUE, JUNTO COM AS RESPONSABILIDADES DO TRABALHO, TAMBÉM TEM ENCARGOS FAMILIARES. GREVE NÃO ABUSIVA. PAGAMENTO INTEGRAL E COMPENSAÇÃO RESTRITA A 50% DOS DIAS (HORAS) DE PARALISAÇÃO.

Tratando-se de greve não abusiva, a compensação integral dos dias (horas) de paralisação implicaria em estender a jornada em 1(uma) hora a mais em 3 (três) dias da semana, além de exigir o cumprimento da jornada de trabalho de 8 (oito) horas em sábados alternados, pelo menos até abril de 2025, o que configura onerosidade excessiva, que compromete a saúde e a integridade física dos trabalhadores, notadamente em se considerando que constituem maioria expressiva de mulheres que, junto com as responsabilidades do trabalho, também tem encargos familiares.

Neste contexto, necessário considerar os marcadores interseccionais de vulnerabilidade, que demandam a interpretação das normas trabalhistas pelas lentes da perspectiva de gênero, assim exigindo a restrição da compensação a 50% dos dias (horas) de paralisação.

Aplicação do “Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021”, conforme Recomendação CNJ n. 128/2022 e Resolução CNJ n. 492/2023.

ATOS ANTISSINDICAIS

DISPENSA POR JUSTA CAUSA DE TRABALHADORES NO MESMO DIA DE RETORNO AO TRABALHO, APÓS O TÉRMINO DA GREVE. COMUNICADOS IDÊNTICOS E GENÉRICOS QUE NÃO ESCLARECEM COMO, ONDE E QUANDO OS ATOS IMPUTADOS AOS EMPREGADOS OCORRERAM. CONFIGURAÇÃO DE ATO ANTISSINDICAL DE RETALIAÇÃO AOS GREVISTAS. REINTEGRAÇÃO DEVIDA.

A doutrina define “ato de indisciplina” como o descumprimento das normas, regulamentos e diretrizes gerais da empresa pelo empregado. Portanto, como no período referido os empregados demitidos estavam em greve, ou seja, não estavam trabalhando, a alegação das suscitantes não se sustenta. O mesmo ocorre quanto à referência ao item “j” do artigo 482 da CLT, cuja tipificação exige expressamente que o ato seja “praticado no serviço”, o que impede a configuração durante o período em que o trabalhador, por estar em greve, evidentemente não estava “no serviço”.

Ademais, os comunicados de dispensa, além de idênticos, são genéricos, não esclarecendo como, onde e quando os atos imputados aos empregados ocorreram.

Assim sendo, a dispensa por justa causa dos empregados e empregadas no mesmo dia de retorno ao

trabalho, após o término da greve, configura conduta antissindical de retaliação aos grevistas, praticada pelas empresas suscitantes, o que justifica o reconhecimento de nulidade das dispensas, com a consequente determinação de reintegração ao emprego, bem como pagamento dos salários e demais vantagens desde o desligamento.

Aplicação da diretriz prevista no artigo 1º da Convenção 98 da OIT e artigo 9º da Constituição Federal de 1988.

Trata-se de DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE suscitado por AFS COMERCIAL LTDA. e ALPHA INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE ELETRÔNICOS LTDA. em face do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO E DE FIBRA ÓPTICA DE CAMPINAS, AMERICANA, INDAIA alegando, em suma, que no dia 25/07/2024 o suscitado *“organizou sem aviso-prévio uma ‘assembleia extraordinária’ a fim de deflagrar greve, pleiteando o pagamento do PLR de 2024 e a redução da jornada para 40h semanais”*. Asseveram que a paralisação, iniciada em 30/07/2024, ocorreu sem a observância dos requisitos previstos na Lei n.º 7.783/89, tais como, ilustrativamente, necessidade de negociações prévias, término da vigência do acordo coletivo e emissão do edital de convocação.

Aduziram que no último dissídio, formalizado em outubro de 2023 e vigente até 31/08/2024, o suscitado levou à mesa de negociação a inclusão do PLR, tendo as suscitantes esclarecido, à época, que a inclusão do benefício prejudicaria a saúde financeira das empresas, o que foi acatado pelo suscitado.

Pleitearam a concessão de “TUTELA DE URGÊNCIA, em caráter liminar e inaudita altera pars, a fim de que seja determinado: a) a declaração de abusividade da greve pela ausência de negociações prévias, pela vigência, devidamente comprovada, do acordo coletivo, pela natureza das pretensões do suscitado e pela falta de edital de convocação; b) o desconto dos dias parados enquanto perdurar a greve; c) ao Suscitado o dever de abster-se de qualquer conduta, ato ou procedimento que obste o livre acesso dos empregados que pretendem laborar; d) ao suscitado o dever de assegurar o labor de contingente mínimo

de trabalhadores, não inferior a 90% (noventa por cento); e) que, na hipótese de descumprimento das últimas duas obrigações, aplique-se multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por dia e/ou ato descumprido” e, ao final, a total procedência dos pedidos.

Indeferida a liminar pelo Exmo. Desembargador Vice-Presidente Judicial (ID 94d035c), foi designada audiência de conciliação para o dia 13/08/2024 (3ª feira), às 14h00 (ID 5138023).

Interposto agravo regimental pelas suscitantes, questionando o indeferimento da liminar (ID bfa2299).

Presentes à audiência, as partes não se conciliaram. Foi concedido prazo para apresentação de defesa e, sucessivamente, para réplica. (ata de audiência => ID 33a96de). Apresentada defesa sob ID b40e265 e réplica sob ID 649b4c5.

Distribuído por sorteio a esta Relatora, que designou nova audiência de conciliação para o dia 27/08/2024 (ID 2a15b42).

Em audiência, foi apresentada proposta conjunta de acordo por esta Relatora e pelo MPT (ID 5beef16).

No prazo concedido, as partes concordaram parcialmente com a proposta (ID f5f0041 e ID 17c734b).

Petição das suscitantes noticiando que os empregados retornaram ao trabalho em 04/09/2024 (ID d7feb94).

Manifestação do sindicato suscitado informando que no mesmo dia do retorno ao trabalho, em 04/09/2024, as suscitantes dispensaram 09 (nove) empregados por justa causa (ID 1c4d692 e ID 4702125).

Em 06/09/2024 (ID a62b2c5) as suscitantes peticionam, informando que no dia 05/09/2024 o suscitado tentou incitar nova paralisação, com a presença ostensiva de seus representantes na frente da empresa, impedindo a entrada dos empregados. Em

razão dos fatos, ajuizou interdito proibitório perante o Juízo da Vara do Trabalho de Indaiatuba, tendo sido concedida liminar (decisão de ID c64b89b).

O Ministério Público do Trabalho foi devidamente cientificado de todos os atos processuais e juntou Parecer (ID cb5a746).
É o relatório.

VOTO

1. DO CABIMENTO

Reputo cabível o dissídio coletivo de greve nos termos dos artigos 7º e 8º da Lei 77.783/89, eis que regularmente processado.

2. DOS REQUISITOS LEGAIS PARA A DEFLAGRAÇÃO DA GREVE

Trata-se de DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE suscitado por AFS COMERCIAL LTDA. e ALPHA INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE ELETRÔNICOS LTDA. em face do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO E DE FIBRA ÓPTICA DE CAMPINAS, AMERICANA, INDAIA.

As suscitantes alegam que no dia 25/07/2024 o suscitado “organizou sem aviso-prévio uma ‘assembleia extraordinária’ a fim de deflagrar greve, pleiteando o pagamento do PLR de 2024 e a redução da jornada para 40h semanais”, sendo que a paralisação, iniciada em 30/07/2024, ocorreu sem a observância dos requisitos previstos na Lei n.º 7.783/89, tais como, necessidade de negociações prévias, término da vigência do acordo coletivo e emissão do edital de convocação.

Aduzem que no último “dissídio”, formalizado em outubro de 2023 e vigente até 31/08/2024, o suscitado levou à mesa de negociações a inclusão do PLR, tendo as suscitantes esclarecido, à época, que a inclusão do benefício prejudicaria a saúde financeira das empresas, o que foi acatado pelo suscitado.

Entretanto, não tem razão.

*Ao se manifestar (ID b40e265), o sindicato suscitado afirmou: **que** foi dada total publicidade ao movimento paretista; **que** a greve é legal, fruto da organização de todos os empregados, que não concordam com a ne-*

gativa das empresas em relação ao PLR e pretendem a redução da jornada de trabalho.

Os documentos juntados aos autos (ID 6d358d6 - fevereiro/2024) e (ID f030452- maio/2024) comprovam que o suscitado enviou pedido de negociação e a respectiva pauta de reivindicações às suscitantes, cuja assinatura confirma o recebimento.

Aduziu o sindicato que, diante da negativa de negociação por parte das suscitantes, houve comunicação aos trabalhadores e reunião em assembleia realizada na porta das empresas, tendo sido votada a paralisação, por unanimidade, sendo enviado às empresas o respectivo comunicado de greve.

O documento ID cab9106 demonstra que o “Comunicado de Greve” foi previamente enviado às suscitantes, que assinaram o respectivo recebimento em 25/07/2024, assim confirmado as alegações do suscitado: “O SINDICATO (...) vem comunicar que, tendo em vista o não atendimento da pauta de reivindicação dos trabalhadores referente à PLR-2024 e REDUÇÃO da JORNADA, os trabalhadores decidiram em Assembleia Extraordinária realizada no dia 25 de julho de 2024 (na portaria da empresa), pela GREVE da categoria. Portanto, fica a empresa comunicada que, caso mantenha-se negativa a resposta às reivindicações, os trabalhadores deflagrarão greve a partir do prazo de 48 horas contados do presente, cumprindo-se por meio deste comunicado a exigência do artigo 3º, parágrafo único da Lei 7.783/89” (ID cab9106 - g.n.).

Assim sendo, cumpridos os requisitos legais, indefiro o pedido de reconhecimento de abusividade e ilegalidade da greve

3- DO PLR 2024. DA GARANTIA DE EMPREGO.

O sindicato suscitado pleiteou o pagamento da PLR referente a 2024 no valor de R\$ 3.000,00 (ID b40e265)

Na audiência, realizada no dia 27/08/2024, pela Desembargadora Relatora e pelo Ministério Público do Trabalho foram feitas as seguintes propostas:

- 1)** *as empresas Suscitantes pagarão aos seus respectivos empregados o valor total de R\$500,00 a título de PLR referente ao ano de 2024, sendo R\$250,00 no dia 15 de fevereiro de 2025 e R\$250,00 no dia 15 de março de 2025;*
- 2)** *os trabalhadores deliberarão a respeito do encerramento do movimento paretista;*

3) em relação aos dias de paralisação, as empresas Suscitantas deixam de pagar o adiantamento salarial referente ao dia 20 de agosto de 2024 e efetuarão apenas o pagamento do restante do salário, igual aos demais, no dia 05 de setembro de 2024;

4) a questão da redução da jornada será retomada em momento oportuno;

5) garantia de emprego de 60 (sessenta) dias, a contar a partir do retorno ao trabalho, salvo despedida por justa causa do empregado ou término do contrato por prazo determinado, ou término do contrato de aprendizado." (ata de audiência => ID 5beef16 - g.n.)

Na mesma oportunidade, foi concedido prazo às suscitantas para deliberação da diretoria em relação aos termos da proposta de acordo e prazo para o suscitado levar a proposta à deliberação dos trabalhadores (ata de audiência => ID 5beef16 - g.n.).

Em cumprimento à determinação, as empresas suscitantas se manifestaram acerca da proposta de acordo, nos seguintes termos:

"(...)

Proposta apresentada no item 1 - As Suscitantas concordam com o pagamento do PLR, referente apenas ao ano de 2024, no valor de R\$ 500,00 como descrito, sendo 2 parcelas iguais de R\$ 250,00 cada uma, com vencimentos em 15/02/2025 e 15/03/2025.

Proposta apresentada no item 2 - nada a expor.

Proposta apresentada no item 3 - em relação aos dias paralisados, as empresas Suscitantas não podem concordar com o pagamento integral, pois não possuem condições financeiras para arcar com esta despesa adicional, visto que a fábrica está há quase 1 mês sem produção. Para efetuar o pagamento destes dias parados de forma integral, no dia 05/09/2024, seria necessário recorrer a empréstimos bancários, o que impactaria ainda mais negativamente a saúde das mesmas se as horas não trabalhadas não fossem posteriormente compensadas na sua totalidade. Diante disso, propomos que as horas não trabalhadas sejam compensadas, de modo que possamos garantir o cumprimento dos nossos compromissos financeiros sem comprometer a sustentabilidade da empresa.

Proposta apresentada no item 4 - Continuaremos a seguir o previsto na legislação quanto a jornada de 44 horas semanais.

Proposta apresentada no item 5 - As Suscitantas concordam com a proposta apresentada quanto a estabilidade." (ID f5f0041 - g.n.)

Ante as considerações apresentadas pelas suscitantas, o sindicato suscitado se manifestou nos seguintes termos:

"(...) visando o encerramento do movimento de greve, considerando o aceite parcial por parte da empresa à proposta que foi reduzida a termo na ata de audiência (id-5beef16) especialmente o consenso quanto aos itens 1, 2, e 5 da proposta de acordo, restando impasse somente quanto ao item 3, este relativo aos dias de paralisação, informamos que na assembleia hoje, como sugestão, as trabalhadoras deliberaram pela possibilidade de celebração um ACORDO PARCIAL com a empresa Suscitante, envolvendo essencialmente as cláusulas sob consenso (1, 2 e 5) e, quanto aos dias de paralisação (item-3) sugerem submeter o tema à decisão por Egrégio TRT, em regular julgamento pela C. SDC (...)" (ID 17c734b - g.n.).

Portanto, as partes expressamente aceitaram e concordaram com os seguintes itens da proposta de acordo:

- PLR (item "1" da proposta de acordo: "as empresas Suscitantas pagarão aos seus respectivos empregados o valor total de R\$500,00 a título de PLR referente ao ano de 2024, sendo R\$250,00 no dia 15 de fevereiro de 2025 e R\$250,00 no dia 15 de março de 2025" - ata de audiência => ID 5beef16; manifestação das suscitantas => ID f5f0041; e manifestação do suscitado => ID 17c734b);

- Garantia de emprego de 60 (sessenta) dias (item "5" da proposta de acordo: "garantia de emprego de 60 (sessenta) dias, a contar a partir do retorno ao trabalho, salvo despedida por justa causa do empregado ou término do contrato por prazo determinado, ou término do contrato de aprendizado" - ata de audiência => ID 5beef16; manifestação das suscitantas => ID f5f0041; e manifestação do suscitado => ID 17c734b); e

Destarte, ante a concordância das partes e a ausência de contrariedade à legislação vigente, decido homo-

logar este acordo parcial e extinguir o feito com julgamento de mérito nos termos do artigo 487, III, “b” do CPC para: **1)** determinar o pagamento, pelas suscitantes, a cada um dos seus empregados, de R\$500,00 (quinhentos reais) a título de PLR referente ao ano de 2024, sendo R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais) no dia 15 de fevereiro de 2025 e R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais) no dia 15 de março de 2025; e **2)** fixar o período de estabilidade de 60 (sessenta) dias, a contar do retorno ao trabalho, salvo despedida por justa causa do empregado, término do contrato por prazo determinado ou término do contrato de aprendizagem, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

4- DA REDUÇÃO DA JORNADA

O sindicato requereu a redução da jornada para 40 (quarenta) horas semanais, sem redução de salários (pauta de reivindicações - itens “2” e “3” => ID f030452).

Em audiência de conciliação, esta Relatora e o MPT apresentaram a seguinte proposta quanto à redução da jornada (ID 5beef16):

“4) a questão da redução da jornada será retomada em momento oportuno;”

As suscitantes se limitaram a consignar que continuarão “a seguir o previsto na legislação quanto a jornada de 44 horas semanais” ID f5f0041, enquanto o sindicato não manifestou qualquer discordância quanto à proposta. (ID 17c734b).

Assim sendo, ante a demonstrada falta de interesse processual na evolução das tratativas sobre a matéria, com fundamento no artigo 485, VI do CPC, decido extinguir sem resolução de mérito o pedido de redução de jornada.

5.DAS DISPENSAS POR JUSTA CAUSA REALIZADAS NO DIA 04/09/2024

Inicialmente, importante consignar, como reconheceram as próprias suscitantes (ID a62b2c5), que a controvérsia acerca de atos praticados após a cessação da greve, como o noticiado nos autos em 06/09/2024 em relação à Eleandra Cristine Silva de Souza (ID 77fcaaf), não pode ser dirimida neste sítio coletivo.

O sindicato noticiou nos autos que em assembleia os trabalhadores decidiram retornar ao trabalho. As empresas suscitantes confirmaram que no dia 04/09/2024 houve o retorno ao trabalho dos empregados que haviam aderido à greve (ID d7feb94).

Ato contínuo, o sindicato suscitado se manifestou nos autos informando que no mesmo dia 04/09/2024, assim que retornaram ao trabalho, 9 (nove) empregados que haviam aderido à greve foram dispensados, por justa causa (ID 1c4d692 e ID 4702125): Alan Pereira Bento - Claudinei Rosa Ribeiro - Eleandra Cristine Silva e Souza - Fabiana Fagundes de Souza Santos - Lais Ribeiro da Silva - Maria Elinete Lima Galvão - Patrícia Aparecida Costa Nunes - Suianne de Meneses Farias - e Maria Nazaré Borges Pupo.

Pois bem.

O direito de greve é assegurado constitucionalmente:

“Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.”

Os documentos juntados aos autos (ID 1c4d692 até b083889) corroboram as alegações do sindicato acerca da dispensa por justa causa de 9 (nove) empregados/empregadas, no mesmo dia em que retornaram ao trabalho, após o término da greve.

Tais documentos revelam, ainda, que todas as dispensas ocorreram sob o mesmo fundamento: “Ter cometido o(s) ato(s) de indisciplina e infringido com fundamento no dispositivo legal da letra “J” - ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem” do art. 482 da CLT - ‘Agressão verbal durante o período de greve’. Decidimos rescindir seu contrato de trabalho com base na gravidade do acontecimento” (ilustrativamente - dispensa de Alan Pereira Bento => ID 2519180 - g.n.)

A doutrina define “ato de indisciplina” como o descumprimento das normas, regulamentos e diretrizes gerais da empresa pelo empregado.

Portanto, como no período referido os empregados demitidos estavam em greve, ou seja, não estavam trabalhando, a alegação das suscitantes não se sustenta. O mesmo ocorre quanto à referência ao item “j” do artigo 482 da CLT, cuja tipificação exige expressamente que o ato seja “praticado no serviço”, o que impede a configuração durante o período em que o trabalhador, por estar em greve, evidentemente não estava “no serviço”.

Importante destacar que os comunicados de dispensa, além de idênticos, são genéricos, não esclarecendo como, onde e quando os atos imputados aos empregados ocorreram (“agressão verbal”). Ademais, apesar de ter juntado várias mídias envolvendo pessoas que não eram seus empregados, nenhuma delas se refere aos demitidos, de sorte que as suscitantes deixaram de demonstrar que Alan Pereira Bento - Claudinei Rosa Ribeiro - Eleandra Cristine Silva e Souza - Fabiana Fagundes de Souza Santos - Lais Ribeiro da Silva - Maria Elinete Lima Galvão - Patrícia Aparecida Costa Nunes - Suianne de Meneses Farias - e Maria Nazaré Borges Pupo praticaram a alegada **Agressão verbal durante o período de greve**.

A fragilidade das alegações revelam que, na verdade, a dispensa por justa causa ocorrida no dia 04/09/2024, ou seja, no mesmo momento em que os trabalhadores e trabalhadoras retornavam ao trabalho, após o término da greve, configura inequívoco ato antissindical de retaliação aos grevistas, cuja gravidade se torna ainda mais acentuada porque as suscitantes concordaram, expressamente, com a estabilidade (garantia de emprego) de 60 dias (ID 5beef16).

Portanto, ante a violação do preceituado no artigo 1º da Convenção 98 da OIT e artigo 9º da Constituição Federal de 1988, restou inequívoca a ilegalidade das demissões, decorrentes de conduta antissindical praticada pelas empresas suscitantes, assim justificando o reconhecimento da nulidade das dispensas por justa causa, com a consequente determinação de reintegração ao emprego.

Fixa-se multa diária no valor de R\$ 500,00 (qui-

nhentos reais), por empregado (a) e a ele(ela) revertida, em caso de descumprimento da obrigação de fazer, devida até a efetiva reintegração ao emprego, limitada ao valor do principal corrigido.

Ante todo o exposto, decido: **1)** declarar a nulidade das dispensas realizadas no dia 04/09/2024 dos seguintes empregados/empregadas: Alan Pereira Bento; Claudinei Rosa Ribeiro; Eleandra Cristine Silva e Souza; Fabiana Fagundes de Souza Santos; Lais Ribeiro da Silva; Maria Elinete Lima Galvão; Patrícia Aparecida Costa Nunes; Suianne de Meneses Farias; e Maria Nazaré Borges Pupo; **2)** determinar a imediata reintegração ao emprego dos referidos trabalhadores e trabalhadoras, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais), por empregado (a) e a ele (ela) revertida, até o cumprimento da obrigação; e **3)** determinar o pagamento dos salários e demais vantagens a que têm direito, desde o desligamento até a efetiva reintegração, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de fundamentação.

6. DOS DIAS (HORAS) DE PARALISAÇÃO.

Incontroverso o início da greve em 30/07/2024 e o retorno ao trabalho em 04/09/2024, em relação à proposta apresentada em audiência por esta Relatora em conjunto com o MPT, quanto aos dias de paralisação, as suscitantes se manifestaram nos seguintes termos:

“Proposta apresentada no item 3 - em relação aos dias paralisados, as empresas Suscitantes não podem concordar com o pagamento integral, pois não possuem condições financeiras para arcar com esta despesa adicional, visto que a fábrica está há quase 1 mês sem produção. Para efetuar o pagamento destes dias parados de forma integral, no dia 05/09/2024, seria necessário recorrer a empréstimos bancários, o que impactaria ainda mais negativamente a saúde das mesmas se as horas não trabalhadas não fossem posteriormente compensadas na sua totalidade. Diante disso, propomos que as horas não trabalhadas sejam compensadas, de modo que possamos garantir o cumprimento dos nossos compromissos financeiros sem com-

prometer a sustentabilidade da empresa.” (ID f5f0041 - g.n.)

Em cumprimento ao despacho de ID ff2a6e0, houve nova manifestação das suscitantes, oportunidade em que detalharam, através de planilhas, os critérios para proceder a compensação dos dias (horas) de paralisação (ID bb49142 e ID 297895d).

Instado a se manifestar, o Sindicato suscitado não concordou com a proposta das suscitantes, justificando a negativa sob a alegação de que “a maioria dos grevistas é composta de mulheres e qualquer mudança na jornada de trabalho acarretará problemas em relação aos horários de entrada e saída dos seus filhos em creches e escolas, sendo certo, ainda, que o trabalho aos sábados, mesmo alternados, também será prejudicial, porque estamos diante de uma situação em que as trabalhadoras têm o sábado como um único momento especial para viver suas vidas social e familiar.” (ID a343f55).

O sindicato não apresentou qualquer contraproposta quanto aos critérios de compensação.

Nos termos do artigo 7º da Lei n.º 7.783/89, as relações obrigacionais referentes ao período de greve serão dirimidas, dentre outras, por decisão da Justiça do Trabalho, in verbis:

“ Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.” (Lei 7.783/1989).

Importante pontuar que foi afastada a ilegalidade/abusividade da greve, sendo que a controvérsia, que ensejou o movimento parestista (pagamento do PLR de 2024) foi resolvida por acordo, conforme razões de decidir constantes dos itens 2 e 3 desta fundamentação.

Os autos evidenciam que os empregados das suscitantes cumprem jornada com a duração de 9 (nove) horas em 4 (quatro) dias da semana e 8 (oito)

horas no quinto dia da semana, com a compensação dos sábados, perfazendo a carga horária de 44 horas semanais.

A compensação integral dos dias (horas) de paralisação implicaria em estender a jornada em 1 (uma) hora a mais em 3 (três) dias por semana, além do trabalho em 8 (oito) horas em sábados alternados, pelo menos até abril de 2025, o que representa onerosidade excessiva para os trabalhadores, sendo relevante considerar que em sua expressiva maioria são mulheres que, junto com as responsabilidades do trabalho, também tem encargos familiares, como asseverou o sindicato suscitado (ID a343f55).

Neste contexto, imperioso observar as diretrizes do “Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021”, conforme Recomendação CNJ n. 128/2022 e Resolução CNJ n. 492/2023 que, considerando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, chamou atenção para a importância de “olhar e interpretar as normas trabalhistas pelas lentes da perspectiva de gênero”, o que implica em considerar os marcadores interseccionais de vulnerabilidade, quando são analisados os “direitos envolvidos nos casos concretos”, assim vinculando também os julgamentos da Justiça do Trabalho.

Por tais razões e visando evitar danos à saúde e integridade física dos trabalhadores e trabalhadoras, ante a natureza precipuamente alimentar do salário, defere-se o pagamento integral de todos os dias (horas) de paralisação, ficando a compensação restrita a 50% dos dias (horas) de paralisação,

Neste sentido tem julgado esta SDC:

“(…) - LEGALIDADE/NÃO ABUSIVIDADE DA GREVE. Pretende o Suscitante a declaração de abusividade da greve, asseverando, em apertada síntese, que o movimento de greve é ilegal, uma vez que o percentual mínimo de manutenção das atividades não teria sido observado. Pois bem. A Lei n. 7.783/89, em seu artigo 11, não exige a prévia fixação de critérios para atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, mas apenas que durante a greve, tais necessidades sejam atendidas. No caso dos autos, a Exma. Vice-Presidente Judicial, Desembargadora Gisela Rodrigues Magalhães de Araújo e Moraes, em 24.6.2016, considerando que as atividades exe-

cutadas pelo Suscitante caracterizam-se como essenciais, nos termos do art. 10, I, II, III e V, da Lei nº 7.783/89 e 227 da CF/88, determinou que fosse observada a manutenção das atividades indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Desta forma, vislumbrando a presença dos requisitos do *fumus boni iuris* e do *periculum in mora*, concedeu em parte a liminar postulada para determinar a manutenção de 70% (setenta por cento) dos trabalhadores e da prestação dos serviços dos setores das unidades básicas de saúde (centro médico e odontológico), farmácia, fonoaudiologia, transportes, limpeza, agentes comunitários de saúde, educação (creches e ensino fundamental I) e redes de distribuição e tratamento de água, sob pena de incidência de multa diária de R\$5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador que não cumprir a ordem, restando evidente que as necessidades inadiáveis da comunidade foram devidamente atendidas. Destaque-se, ainda, neste trilhar, que o Sindicato Suscitado informou que em 27.6.2016, em assembleia, os empregados do Município decidiram pela suspensão temporária do movimento grevista, com o retorno aos serviços de todos seus participantes. Acrescente-se, ainda, embora não tenha sido alegado pelo Município Suscitante, que restou demonstrado nos autos a observância dos ditames contidos na Lei n. 7.783/89 para a deflagração do movimento paredista, tais como tentativas de negociação prévia com o Município acerca dos pleitos reivindicados pelos servidores municipais, inclusive com a mediação do Ministério Público do Trabalho; edital de convocação (ID n. e87d631), assembleia dos servidores (ID n. 8302b57), a notificação do Município (ID n. 7bc011d). Assim, deve ser declarada a legalidade e não abusividade do movimento paredista. No tocante aos dias parados, no período de 8.6.2016 a 27.6.2016, é certo que a greve provoca a suspensão do contrato de trabalho, em conformidade com o “caput” do artigo 7º da Lei 7.783/89. Assim, eventual não pagamento dos salários é um risco que deve ser assumido previamente pelos trabalhadores que aderirem ao movimento grevista. No presente caso, os servidores iniciaram o movimento grevista após a recusa do atendimento de suas reivindicações, havendo total intransigência por parte do Município Suscitante no atendimento

dos pleitos formulados, o que acarretou na deflagração da greve. Desta forma, visando evitar prejuízos que repercutirão diretamente na saúde e integridade física dos trabalhadores, ante a natureza precipuamente alimentar do salário, determina-se, tão somente, a compensação de 50% dos dias parados, o que deverá ser procedido até 31.12.2017, sem qualquer descontos dos dias não trabalhados. (...)” (TRT 15ª Região - Processo 0006362-20.2016.5.15.0000 - Sessão SDC - 14/12/2016 - Relatora Desembargadora ROSEMEIRE UEHARA TANAKA - g.n.)

“(…) - DA PLR DE 2016. O presente dissídio coletivo cinge-se, portanto, ao valor da PLR de 2016 a ser aplicado aos trabalhadores da empresa suscitante. O sindicato suscitado requereu junto a suscitante a fixação da PLR em R\$ 13.000.00 (treze mil reais). Por sua vez, o empregador ofereceu e requer judicialmente a fixação em R\$ 2.000,00 (dois mil reais). Alega a suscitante que vem sofrendo prejuízos, não podendo arcar com o valor pretendido pelo sindicato. Por sua vez, o sindicato alega que a reclamada vem tomando decisões temerárias quanto às suas estratégias de mercado, de forma que eventual ausência de lucros por decisões equivocadas da diretoria da empresa não pode prejudicar os trabalhadores, informando, ainda, que no ano anterior a participação nos lucros foi estabelecida em R\$ 9.000,00 (nove mil reais). Como bem ressaltou o Ministério Público do Trabalho em seu parecer, “o impasse entre a reivindicação do sindicato (R\$13.000,00) e a oferta da empresa (R\$ 2.000,00), a qual não se opõe ao pagamento do PLR de 2016 nesse valor, encontra-se muito distante de um meio termo e não permite, assim, frente ao alegado e trazido aos autos, opinativo outro senão pelo acolhimento do valor ofertado pela suscitante como patamar mínimo, seja pelo prejuízo experimentado no período e indicado no balancete vindo aos autos, seja pelas inúmeras demissões de trabalhadores ocorridas em passado recente a indicar que a alegação de produção para mera estocagem em pátio revela-se verdadeira, o que não restou infirmado pelo suscitado.” (g.n.). Assim, à míngua de outros elementos de convicção constantes dos autos e atento à atual crise econômica nacional - o próprio sindicato suscitado, em contestação (vide ID 38108fe), confirma que a empresa sus-

*citante já demitiu quase metade dos seus empregados -, o valor da PLR noticiada na inicial deve ser fixado em R\$ 2.000,00 (dois mil reais), importância que a empresa suscitante ofereceu na audiência de instrução. Pelas mesmas razões e na esteira dos Precedentes Normativos 29 desta Seção e 82 da SDC do C.TST, concede-se garantia de emprego de 90 (noventa) dias a contar da publicação do acórdão, devendo a categoria em greve retornar imediatamente ao trabalho. Considerando que a greve não é ilegal ou abusiva, a Suscitante deverá efetuar o pagamento dos dias parados, com posterior compensação de 50% desses dias. (...)” (TRT 15ª Região - Processo **0005830-46.2016.5.15.0000** - Sessão SDC - 11/05/2016 - Relator Desembargador Hélio Grasselli - g.n.)*

Assim sendo, decido determinar o pagamento integral de todos os dias (horas) de paralisação, ficando a compensação restrita a apenas 50% dos dias (horas) de paralisação, que se dará conforme os critérios apresentados pelas suscitantes (ID bb49142 e ID 297895d), nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

7. DO AGRAVO INTERNO

Conforme relatado, ajuizado o presente dissídio coletivo de greve, com pedido de tutela de urgência, os autos foram encaminhados à Vice-Presidência Judicial, que indeferiu a liminar (decisão monocrática de ID 94d035c).

Contra tal decisão as suscitantes apresentaram agravo interno (ID bfa2299).

Com o julgamento do presente dissídio coletivo de greve, por este órgão colegiado (Seção de Dissídios Coletivos), o agravo interno perdeu seu objeto, de sorte que deve ser extinto sem julgamento de mérito, nos termos do artigo 485, VI do CPC.

ISTO POSTO, reputo **cabível** e julgo **parcialmente procedente** o presente dissídio coletivo de greve para: **1)** homologar acordo parcial e extinguir o feito com julgamento de mérito, nos termos do artigo 487, III, “b” do CPC, em relação às seguintes matérias: **1.1.** pagamento, pelas suscitantes, a cada um dos seus empregados, de R\$500,00 (quinhentos

reais) a título de PLR referente ao ano de 2024, sendo R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais) no dia 15 de fevereiro de 2025 e R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais) no dia 15 de março de 2025; **1.2.** período de estabilidade de 60 (sessenta) dias, a contar do retorno ao trabalho, salvo despedida por justa causa do empregado, término do contrato por prazo determinado ou término do contrato de aprendizagem; **2)** extinguir sem resolução de mérito o pedido de redução de jornada, nos termos do artigo 485, VI do CPC; **3)** determinar o pagamento integral de todos os dias (horas) de paralisação, ficando a compensação restrita a apenas 50% dos dias (horas) de paralisação, que se dará conforme os critérios apresentados pelas suscitantes (ID bb49142 e ID 297895d); **4)** declarar a nulidade das dispensas por justa causa, realizadas no dia 04/09/2024, dos seguintes empregados/empregadas: Alan Pereira Bento; Claudinei Rosa Ribeiro; Eleandra Cristine Silva e Souza; Fabiana Fagundes de Souza Santos; Lais Ribeiro da Silva; Maria Elinete Lima Galvão; Patrícia Aparecida Costa Nunes; Suianne de Meneses Farias; e Maria Nazaré Borges Pupo; **5)** determinar a imediata reintegração ao emprego dos referidos trabalhadores e trabalhadoras, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais), por empregado (a) e a ele (ela) revertida, até o cumprimento da obrigação; e **6)** determinar o pagamento dos salários e demais vantagens a que têm direito, desde o desligamento até a efetiva reintegração, tudo nos termos da fundamentação.

Ante a perda de objeto, é extinto o agravo interno sem resolução de mérito, nos termos do artigo 485, VI do CPC.

Custas, pelas suscitantes, no importe de R\$1.000,00, calculadas sobre o valor da condenação, ora arbitrado em R\$50.000,00.

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Em sessão ordinária, realizada em 11 de setembro de 2024 (4ª feira), a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região julgou o presente Dissídio Coletivo de Greve, em conjunto com o Agravo Interno.

Presidiu o julgamento, regimentalmente, o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho JOÃO ALBERTO ALVES MACHADO.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. Magistrados:

Relator: Desembargadora do Trabalho TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI

Desembargador do Trabalho GERSON LACERDA PISTORI

Desembargador do Trabalho ANTONIO FRANCISCO MONTANAGNA

Desembargador do Trabalho EDER SIVERS

Desembargador do Trabalho JOÃO BATISTA MARTINS CESAR

Desembargador do Trabalho WILTON BORBA CANICOBA

Desembargador do Trabalho LUIS HENRIQUE RAFAEL

Desembargadora do Trabalho MARIA DA GRAÇA BONANÇA BARBOSA

Desembargador do Trabalho ORLANDO AMANCIO TAVEIRA

Desembargadora do Trabalho ANDREA GUELF CUNHA

Desembargador do Trabalho MARCOS DA SILVA PORTO

Desembargadora do Trabalho RITA DE CÁSSIA SCAGLIUSI DO CARMO

Desembargadora do Trabalho ANA CLÁUDIA TORRES VIANNA

Participaram da sessão, para julgar processos de suas competências, as Exmas. Sras. Juízas Titulares de Vara do Trabalho Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues (substituindo na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Orlando Amancio Taveira) e Ana Lúcia Cogo Casari Castanho Ferreira (substituindo nas cadeiras dos Exmos. Srs. Desembargadores do Trabalho João Batista Martins Cesar e Luis Henrique Rafael)

O Ministério Público do Trabalho esteve presente na pessoa da Exma. Sra. Procuradora do Trabalho Renata Cristina Piaia Petrocino.

Sustentou oralmente, pelo Suscitado, o Ilmo. Sr. Advogado Marcelo Martins.

Resultado:

ACORDAM os Exmos. Srs. Magistrados da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região, em julgar o presente processo nos termos do voto proposto pela Exma. Sra. Desembargadora Relatora.

Votação por maioria, para julgar parcialmente procedente o presente dissídio coletivo de greve, e extinguir o agravo interno sem resolução de mérito, ante a perda de objeto.

Vencidas em parte, a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Maria da Graça Bonança Barbosa, que votava por determinar a compensação integral dos dias de paralisação, acompanhada pela Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Andrea Guelfi Cunha, que divergia, inclusive, quanto ao agravo interno, reputando-o prejudicado e não extinto sem resolução do mérito, nos exatos termos das divergências adiante colacionadas.

Vencida ainda, parcialmente, a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Rita de Cássia Scagliusi do Carmo, quanto à possibilidade de negociação entre as partes sobre a forma de compensação dos 50% dos dias (horas) de paralisação, em relação a cada trabalhador, nos moldes da divergência a seguir transcrita.

Divergência:

“COMPENSAÇÃO (INTEGRAL) DOS DIAS (HORAS) DE PARALISAÇÃO. Consoante consta do voto, a empresa apresentou planilha para a compensação dos dias de paralisação, tendo o Sindicato apresentado discordância genérica. Seguindo os precedentes desta C. SDC, voto por determinar a compensação integral dos dias de paralisação, a ser fixada mediante negociação coletiva com o Sindicato (oportunidade em que questões pontuais de trabalhadores poderão ser negociadas). Nesse sentido - da compensação dos dias de paralisação e também da negociação coletiva para tanto, trago os seguintes precedentes: processo 0006783-05.2019.5.15.0000, de relatoria do Des. EDER SIVERS, publicado em 2/7/2020, em que ficou decidida a compensação dos dias de paralisação nos seguintes termos: “Logo, impõe-se reconhecer a legalidade e não abusividade da greve e, consequentemente, determina-se a remuneração dos dias parados e a sua posterior compensação, nos termos em que forem objeto de negociação neste particular en-

tre as partes.”; processo 0010885-56.2017.5.15.0092, de relatoria do Des. JORGE LUIZ SOUTO MAIOR, publicado em 27/04/2020; e processo 0011026-51.2017.5.15.0003, de relatoria do Des. FERNANDO DA SILVA BORGES, publicado em 16/12/2020, que determina “a compensação das horas não trabalhadas pelos empregados que aderiram à greve do dia 28/04/2017, na forma que as partes estabelecerem, mediante negociação, observado o limite de duas horas diárias”, tendo constado da fundamentação: “há que se buscar o equilíbrio entre o direito dos empregados ao exercício da greve, assegurado constitucionalmente, e o direito do empregador à prestação dos seus serviços.”

MARIA DA GRACA BONANCA BARBOSA / Gabinete da Desembargadora Maria da Graça Bonança Barbosa - SDC em 10/09/2024.”

Divergência:

“Em atenção aos precedentes desta E. SDC, **acompanho a divergência** da Desembargadora Maria da Graça.

E, quanto ao agravo interno, tratando-se de incidente e não de ação, sugiro à Desembargadora Relatora que o reputo prejudicado e não extinto sem resolução do mérito.

ANDREA GUELFY CUNHA / Gabinete da Desembargadora Andrea Guelfy Cunha - SDC em 11/09/2024.”

Divergência:

“Acompanho a Relatora quanto ao pagamento de 50% dos dias de greve e compensação dos outros 50%, destacando o longo período de duração do movimento e, neste caso, também as implicações apontadas pela entidade sindical, em relação à realidade das trabalhadoras, cujo papel social de cuidados dos filhos não pode ser desconsiderado. Nesse sentido, entendo, respeitosamente, que deve permanecer aberta a possibilidade de negociação entre as partes sobre a forma como será feita a compensação aqui determinada, em relação a cada trabalhador(a).

RITA DE CASSIA SCAGLIUSI DO CARMO / Gabinete da Desembargadora Rita de Cássia Scagliusi do Carmo - SDC em 11/09/2024.”

TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI
Desembargadora do Trabalho
Relatora

