REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL
DO TRABALHO 3ª REGIÃO

DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E MINORIAS SOCIAIS:

DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS NA PERSPECTIVA DE GÊNERO, RAÇA, ETNIA, ORIENTAÇÃO SEXUAL E RELIGIÃO



ISSN 3085-8488

Número 109 | janeiro a junho de 2024

REVISTA DO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
3ª REGIÃO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Os acórdãos e sentenças selecionados para esta Revista correspondem, na íntegra, às cópias dos originais.

BELO HORIZONTE SEMESTRAL

ISSN 3085-8488

Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.	Belo Horizonte	v. 70	n. 109	p. 1-944	jan./jun. 2024

ESCOLA JUDICIAL

Diretor
Desembargador Emerson José Alves Lage

Coordenador Acadêmico
Juiz Cleber Lúcio de Almeida

Secretário
Fernando Brescia dos Reis

Redação: Rua Guaicurus, 203
Centro
CEP 30111-060
Belo Horizonte - MG - Brasil
Telefone: (31) 3235-9529
e-mail: revista@trt3.jus.br
escola@trt3.jus.br

Capa: Publicidade - Secom TRT/MG

Diagramação: Patrícia Côrtes Araújo - Seção de Revista da Escola Judicial

---

Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região / Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região; n. 1, (1965 -). Belo Horizonte, 1965.

Semestral.
Periodicidade irregular até 1998, a partir do volume 59 de 1999 passa a ser semestral. Disponível também na internet (https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista) a partir do volume 64 de 2004.

ISSN 0076-8855

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

CDU: 347.998:331(81)(05)
34:331(81)(094.9)(05)

O conteúdo dos artigos doutrinários publicados nesta Revista, as afirmações e os conceitos emitidos são de única e exclusiva responsabilidade de seus autores.
Nenhuma parte desta obra poderá ser reproduzida, sejam quais forem os meios empregados, sem a permissão, por escrito, do Tribunal.
É permitida a citação total ou parcial da matéria nela constante, desde que mencionada a fonte.
Impresso no Brasil

CONSELHO EDITORIAL

DENISE ALVES HORTA - Desembargadora Presidente do TRT/MG
EMERSON JOSÉ ALVES LAGE - Desembargador 2º Vice-Presidente e Diretor da Escola Judicial do TRT/MG
CLEBER LÚCIO DE ALMEIDA - Juiz Coordenador Acadêmico da Escola Judicial do TRT/MG
ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI - Desembargadora Conselheira da Revista do TRT/MG
MARIA CRISTINA DINIZ CAIXETA - Desembargadora Conselheira da Revista do TRT/MG
ADRIANA CAMPOS DE SOUZA FREIRE PIMENTA - Juíza Conselheira da Revista do TRT/MG
AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR - Ministro do TST
JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA - Ministro do TST
MAURICIO GODINHO DELGADO - Ministro do TST
BIANCA BASTOS - Desembargadora do TRT/SP
CÁSSIO COLOMBO FILHO - Desembargador aposentado do TRT/PR
GERSON DE OLIVEIRA COSTA FILHO - Desembargador do TRT/MA
MÁRCIO TÚLIO VIANA - Desembargador aposentado do TRT/MG
SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA - Desembargador 1º Vice-Presidente do TRT/MG
TAISA MARIA MACENA DE LIMA - Desembargadora do TRT/MG
MARTHA HALFELD FURTADO DE MENDONÇA SCHMIDT - Juíza Titular do TRT/MG
ADRIÁN GOLDIN - Professor Plenário na Universidad San Andrés - Argentina
ANTONIO PEDRO BAYLOS GRAU - Catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad de Castilla-La Mancha - Espanha
GIANCARLO PERONE - Professor Ordinário de Diritto Del Lavoro nella Universita di Roma Tor Vergata - Itália
MARIE-FRANCE MIALON - Professora da Universidade Paris II - Panthéon - Assas - França

CONSELHO CONSULTIVO DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 3ª REGIÃO

Desembargador Emerson José Alves Lage - Diretor

Juiz Cleber Lúcio de Almeida - Coordenador Acadêmico

Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini

Desembargador Marcus Moura Ferreira

Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta

Desembargadora Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim

Desembargadora Taisa Maria Macena de Lima

Juíza Adriana Campos de Souza Freire Pimenta

Juiz Alexandre Wagner de Morais Albuquerque

Juíza Angela Castilho Rogedo Ribeiro

Juiz Geraldo Magela Melo

Juiz Leonardo Tibo

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO

BIÊNIO: 2024 / 2025

Cargos de Direção

DENISE ALVES HORTA
Desembargadora Presidente

SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA
Desembargador 1º Vice-Presidente

EMERSON JOSÉ ALVES LAGE
Desembargador 2º Vice-Presidente

MANOEL BARBOSA DA SILVA
Desembargador Corregedor

ANTÔNIO CARLOS RODRIGUES FILHO
Desembargador Vice-Corregedor

Ouvidoria

VICENTE DE PAULA MACIEL JÚNIOR
Desembargador Ouvidor

MARIA CRISTINA DINIZ CAIXETA
Desembargadora Vice-Ouvidora e Ouvidora da Mulher

TURMAS

Primeira Turma
Desembargadores
Maria Cecília Alves Pinto (Presidente)
Luiz Otávio Linhares Renault
Paula Oliveira Cantelli
Adriana Goulart de Sena Orsini

Segunda Turma
Desembargadores
Maristela Íris da Silva Malheiros (Presidente)
Lucas Vanucci Lins
Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo
Sabrina de Faria Fróes Leão

Terceira Turma
Desembargadores
Marcelo Moura Ferreira (Presidente)
César Pereira da Silva Machado Júnior
Milton Vasques Thibau de Almeida
Danilo Siqueira de Castro Faria

Quarta Turma
Desembargadores
Paulo Chaves Corrêa Filho (Presidente)
Maria Lúcia Cardoso de Magalhães
Rosemary de Oliveira Pires Afonso
Delane Marcolino Ferreira

Quinta Turma
Desembargadores
Jaqueline Monteiro de Lima (Presidente)
Paulo Maurício Ribeiro Pires
Marcos Penido de Oliveira
Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim

Sexta Turma
Desembargadores
José Murilo de Morais (Presidente)
Anemar Pereira Amaral
Jorge Berg de Mendonça
Maria Cristina Diniz Caixeta

Sétima Turma
Desembargadores
Vicente de Paula Maciel Júnior (Presidente)
Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto
Cristiana Maria Valadares Fenelon
Fernando César da Fonseca

Oitava Turma
Desembargadores
José Marlon de Freitas (Presidente)
Sércio da Silva Peçanha
Sérgio Oliveira de Alencar
José Nilton Ferreira Pandelot

Nona Turma
Desembargadores
Weber Leite de Magalhães Pinto Filho (Presidente)
Maria Stela Álvares da Silva Campos
Rodrigo Ribeiro Bueno
André Schmidt de Brito

Décima Turma
Desembargadores
Ricardo Antônio Mohallem (Presidente)
Marcus Moura Ferreira
Taisa Maria Macena de Lima
Ricardo Marcelo Silva

Décima Primeira Turma
Desembargadores
Marco Antônio Paulinelli de Carvalho (Presidente)
Marcelo Lamego Pertence
Juliana Vignoli Cordeiro
Antônio Gomes de Vasconcelos

Órgão Especial

Desembargadora Denise Alves Horta (Presidente)
Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira (1º Vice-Presidente)
Desembargador Emerson José Alves Lage (2º Vice-Presidente)
Desembargador Manoel Barbosa da Silva (Corregedor)
Desembargador Antônio Carlos Rodrigues Filho (Vice-Corregedor)
Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault
Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães
Desembargador Marcus Moura Ferreira
Desembargador José Murilo de Morais
Desembargador Ricardo Antônio Mohallem
Desembargador César Pereira da Silva Machado Júnior
Desembargador Jorge Berg de Mendonça
Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho
Desembargadora Taisa Maria Macena de Lima
Desembargadora Maristela Íris da Silva Malheiros
Desembargador Lucas Vanucci Lins
Desembargador Marco Antônio Paulinelli de Carvalho
Desembargador Rodrigo Ribeiro Bueno
Desembargador André Schmidt de Brito
Desembargadora Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim

Seção Especializada de Dissídios Coletivos (SDC)

Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira (Presidente)
Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault
Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães
Desembargador José Murilo de Morais
Desembargador Ricardo Antônio Mohallem
Desembargador Anemar Pereira Amaral
Desembargador Jorge Berg de Mendonça
Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Cmpos
Desembargadora Cristiana Maria Valadares Fenelon
Desembargador José Marlon de Freitas
Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto
Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini

1ª Seção Especializada de Dissídios Individuais (1ª SDI)

Desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires (Presidente)
Desembargador Marcelo Lamego Pertence
Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto
Desembargadora Maristela Íris da Silva Malheiros
Desembargadora Paula Oliveira Cantelli
Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro
Desembargador Marco Antônio Paulinelli de Carvalho
Desembargadora Jaqueline Monteiro de Lima
Desembargadora Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo
Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior
Desembargador Marcelo Moura Ferreira
Desembargador Danilo Siqueira de Castro Faria
Desembargador Ricardo Marcelo Silva
Desembargadora Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim
Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta
Desembargador José Nilton Ferreira Pandelot
Desembargador Fernando César da Fonseca
Desembargadora Sabrina de Faria Fróes Leão

2ª Seção Especializada de Dissídios Individuais (2ª SDI)

Desembargador Sércio da Silva Peçanha (Presidente)
Desembargador Marcus Moura Ferreira
Desembargador César Pereira da Silva Machado Júnior
Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho
Desembargadora Taisa Maria Macena de Lima
Desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida
Desembargadora Rosemary de Oliveira Pires Afonso
Desembargador Lucas Vanucci Lins
Desembargador Rodrigo Ribeiro Bueno
Desembargador Weber Leite de Magalhães Pinto Filho
Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos
Desembargador Marcos Penido de Oliveira
Desembargador Sérgio Oliveira de Alencar
Desembargador André Schmidt de Brito
Desembargador Delane Marcolino Ferreira

Diretora-Geral: Patrícia Helena Reis
Diretora Judiciária: Telma Lúcia Bretz Pereira
Secretária-Geral da Presidência: Ludmila Pinto da Silva

Varas do Trabalho
TRT da 3ª Região
Minas Gerais

1ª Vara de Alfenas	Maila Vanessa de Oliveira Costa
2ª Vara de Alfenas	Alessandra Junqueira Franco
Vara de Almenara	Alexandre Gonçalves de Toledo
Vara de Araçuaí	Júnia Márcia Marra Turra
1ª Vara de Araguari	Sheila Marfa Valério
2ª Vara de Araguari	Tânia Mara Guimarães Pena Hayes
Vara de Araxá	Vanderson Pereira de Oliveira
1ª Vara de Barbacena	Paulo Eduardo Queiroz Gonçalves
2ª Vara de Barbacena	Rosângela Alves da Silva Paiva
1ª Vara de Belo Horizonte	Paula Borlido Haddad
2ª Vara de Belo Horizonte	Marcelo Ribeiro
3ª Vara de Belo Horizonte	Marina Caixeta Braga
4ª Vara de Belo Horizonte	Karla Santuchi
5ª Vara de Belo Horizonte	Jésser Gonçalves Pacheco
6ª Vara de Belo Horizonte	Alexandre Wagner de Morais Albuquerque
7ª Vara de Belo Horizonte	Ângela Cristina de Ávila Aguiar Amaral
8ª Vara de Belo Horizonte	Cleyonara Campos Vieira Vilela
9ª Vara de Belo Horizonte	Érica Aparecida Pires Bessa
10ª Vara de Belo Horizonte	Marco Antônio Ribeiro Muniz Rodrigues
11ª Vara de Belo Horizonte	June Bayão Gomes Guerra
12ª Vara de Belo Horizonte	Marcelo Oliveira da Silva
13ª Vara de Belo Horizonte	Raquel Fernandes Lage
14ª Vara de Belo Horizonte	Angela Castilho Rogedo Ribeiro
15ª Vara de Belo Horizonte	Gastão Fabiano Piazza Júnior
16ª Vara de Belo Horizonte	Flávia Cristina Rossi Dutra
17ª Vara de Belo Horizonte	Henrique Alves Vilela
18ª Vara de Belo Horizonte	Solange Barbosa de Castro Amaral
19ª Vara de Belo Horizonte	Fabiano de Abreu Pfeilsticker
20ª Vara de Belo Horizonte	Daniel Gomide Souza
21ª Vara de Belo Horizonte	Cleber Lúcio de Almeida
22ª Vara de Belo Horizonte	Ronaldo Antônio Messeder Filho
23ª Vara de Belo Horizonte	Márcio José Zebende
24ª Vara de Belo Horizonte	Charles Etienne Cury
25ª Vara de Belo Horizonte	Cláudio Roberto Carneiro de Castro
26ª Vara de Belo Horizonte	Silene Cunha de Oliveira
27ª Vara de Belo Horizonte	Christianne de Oliveira Lansky
28ª Vara de Belo Horizonte	Cristiana Soares Campos

29ª Vara de Belo Horizonte	André Figueiredo Dutra
30ª Vara de Belo Horizonte	Clarice dos Santos Castro
31ª Vara de Belo Horizonte	Marcos César Leão
32ª Vara de Belo Horizonte	Sandra Maria Generoso Thomaz Leidecker
33ª Vara de Belo Horizonte	Márcio Toledo Gonçalves
34ª Vara de Belo Horizonte	Bruno Alves Rodrigues
35ª Vara de Belo Horizonte	Fabiana Alves Marra
36ª Vara de Belo Horizonte	Flânio Antônio Campos Vieira
37ª Vara de Belo Horizonte	Walder de Brito Barbosa
38ª Vara de Belo Horizonte	Leonardo Passos Ferreira
39ª Vara de Belo Horizonte	Márcio Roberto Tostes Franco
40ª Vara de Belo Horizonte	Renata Lopes Vale
41ª Vara de Belo Horizonte	Adriana Campos de Souza Freire Pimenta
42ª Vara de Belo Horizonte	Luiz Cláudio dos Santos Viana
43ª Vara de Belo Horizonte	Vaga
44ª Vara de Belo Horizonte	Maritza Eliane Isidoro
45ª Vara de Belo Horizonte	Carlos Roberto Barbosa
46ª Vara de Belo Horizonte	Vitor Salino de Moura Eça
47ª Vara de Belo Horizonte	Jessé Cláudio Franco de Alencar
48ª Vara de Belo Horizonte	Marco Túlio Machado Santos
1ª Vara de Betim	Renata Batista Pinto Coelho Fróes de Aguilar
2ª Vara de Betim	Ordenísio César dos Santos
3ª Vara de Betim	Cláudio Antônio Freitas Delli Zotti
4ª Vara de Betim	Fernando Rotondo Rocha
5ª Vara de Betim	Vivianne Célia Ferreira Ramos Corrêa
6ª Vara de Betim	Andréa Rodrigues de Morais
Vara de Bom Despacho	Daniel Cordeiro Gazola
Vara de Caratinga	Jônatas Rodrigues de Freitas
Vara de Cataguases	Lenício Lemos Pimentel
Vara de Caxambu	José Ricardo Dily
Vara de Congonhas	Fernanda Garcia Bulhões Araújo
Vara de Conselheiro Lafaiete	Andréa Buttler
1ª Vara de Contagem	Flávia Cristina Souza dos Santos Pedrosa
2ª Vara de Contagem	Thaisa Santana Souza Schneider
3ª Vara de Contagem	Sílvia Maria Mata Machado Baccarini
4ª Vara de Contagem	Cláudia Eunice Rodrigues
5ª Vara de Contagem	Vinícius Mendes Campos de Carvalho
6ª Vara de Contagem	Daniela Torres Conceição
1ª Vara de Coronel Fabriciano	Daniel Chein Guimarães
2ª Vara de Coronel Fabriciano	Luciana Jacob Monteiro de Castro
3ª Vara de Coronel Fabriciano	Luiz Evaristo Osório Barbosa
4ª Vara de Coronel Fabriciano	Daniele Cristine Morello Brendolan Maia

Vara de Curvelo	Geraldo Magela Melo
Vara de Diamantina	Edson Ferreira de Souza Júnior
1ª Vara de Divinópolis	Anselmo Bosco dos Santos
2ª Vara de Divinópolis	Aline Queiroga Fortes Ribeiro
1ª Vara de Formiga	Carolina Lobato Goes de Araújo Barroso
2ª Vara de Formiga	Marco Antônio Silveira
Vara de Frutal	Marcos Vinícius Barroso
1ª Vara de Governador Valadares	Ana Luiza Fischer Teixeira de Souza Mendonça
2ª Vara de Governador Valadares	Andressa Batista de Oliveira
3ª Vara de Governador Valadares	Priscila Rajão Cota Pacheco
Vara de Guanhães	Josias Alves da Silveira Filho
Vara de Guaxupé	Carlos Adriano Dani Lebourg
1ª Vara de Itabira	Luciana de Carvalho Rodrigues
2ª Vara de Itabira	Adriano Antônio Borges
Vara de Itajubá	Ana Paula Costa Guerzoni
Vara de Itaúna	Valmir Inácio Vieira
1ª Vara de Ituiutaba	Sandra Carla Simamoto da Cunha
2ª Vara de Ituiutaba	Camilo de Lelis Silva
Vara de Iturama	Helena Honda Rocha
Vara de Januária	Fernando Saraiva Rocha
1ª Vara de João Monlevade	Anaximandra Kátia Abreu Oliveira
2ª Vara de João Monlevade	Rodrigo Cândido Rodrigues
1ª Vara de Juiz de Fora	Agnaldo Amado Filho
2ª Vara de Juiz de Fora	Keyla de Oliveira Toledo e Veiga
3ª Vara de Juiz de Fora	Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt
4ª Vara de Juiz de Fora	Luiz Olympio Brandão Vidal
5ª Vara de Juiz de Fora	Tarcísio Corrêa de Brito
Vara de Lavras	Paulo Emílio Vilhena da Silva
Vara de Manhuaçu	Hitler Eustásio Machado Oliveira
Vara de Monte Azul	Luís Henrique Santiago Santos Rangel
1ª Vara de Montes Claros	Rosa Dias Godrim
2ª Vara de Montes Claros	Júlio César Cangussu Souto
3ª Vara de Montes Claros	Neurisvan Alves Lacerda
Vara de Muriaé	Marcelo Paes Menezes
Vara de Nanuque	Nelson Henrique Rezende Pereira
1ª Vara de Nova Lima	Mauro César Silva
2ª Vara de Nova Lima	Cristiano Daniel Muzzi
1ª Vara de Ouro Preto	Graça Maria Borges de Freitas
2ª Vara de Ouro Preto	Raíssa Rodrigues Gomide
Vara de Pará de Minas	Luciana Nascimento dos Santos
Vara de Paracatu	Arlindo Cavalaro Neto
1ª Vara de Passos	Francisco José dos Santos Júnior

2ª Vara de Passos	Maria Raimunda Moraes
Vara de Patos de Minas	Hadma Christina Murta Campos
Vara de Patrocínio	Sérgio Alexandre Resende Nunes
1ª Vara de Pedro Leopoldo	Maria Irene Silva de Castro Coelho
2ª Vara de Pedro Leopoldo	Juliana Campos Ferro
Vara de Pirapora	Pedro Paulo Ferreira
1ª Vara de Poços de Caldas	Eliane Magalhães de Oliveira
2ª Vara de Poços de Caldas	Renato de Sousa Resende
Vara de Ponte Nova	Ézio Martins Cabral Júnior
1ª Vara de Pouso Alegre	Liza Maria Cordeiro
2ª Vara de Pouso Alegre	Fábio Gonzaga de Carvalho
3ª Vara de Pouso Alegre	Victor Luiz Berto Salomé Dutra da Silva
Vara de Ribeirão das Neves	Ana Carolina Simões Silveira
Vara de Sabará	Felipe Clímaco Heineck
Vara de Santa Luzia	Júlio Corrêa de Melo Neto
Vara de Santa Rita do Sapucaí	Edmar Souza Salgado
Vara de São João Del Rei	Vaga
Vara de São Sebastião do Paraíso	Adriana Farnesi e Silva
1ª Vara de Sete Lagoas	Carla Cristina de Paula Gomes
2ª Vara de Sete Lagoas	Rafaela Campos Alves
3ª Vara de Sete Lagoas	Renato de Paula Amado
Vara de Teófilo Otoni	André Barbieri Aidar
Vara de Três Corações	Alexandre Reis Pereira de Barros
Vara de Ubá	David Rocha Koch Torres
1ª Vara de Uberaba	Vaneli Cristine Silva de Mattos
2ª Vara de Uberaba	Melania Medeiros dos Santos Vieira
3ª Vara de Uberaba	Alexandre Chibante Martins
4ª Vara de Uberaba	Flávio Vilson da Silva Barbosa
1ª Vara de Uberlândia	Marco Aurélio Marsiglia Treviso
2ª Vara de Uberlândia	Marcel Lopes Machado
3ª Vara de Uberlândia	João Rodrigues Filho
4ª Vara de Uberlândia	Marcelo Segato Morais
5ª Vara de Uberlândia	Celso Alves Magalhães
6ª Vara de Uberlândia	Marco Aurélio Ferreira Clímaco dos Santos
Vara de Unaí	Glauco Rodrigues Becho
1ª Vara de Varginha	Fabrício Lima Silva
2ª Vara de Varginha	Ricardo Luís Oliveira Tupy

Juízes do Trabalho Substitutos

Adriano Marcos Soriano Lopes
Afrânio Rodrigues de Amorim Abras
Alessandra Duarte Antunes dos Santos Freitas
Alexandre Moreira dos Santos Almeida
Alexandre Pimenta Batista Pereira
Alfredo Massi
Amanda Alexandre Lopes
Ana Carolina Peretti Schlindwein
André Luiz Maia Secco
Ângela Maria Lobato Garios
Anna Elisa Ferreira de Resende Rios
Augusto Pessoa de Mendonça e Alvarenga
Bruno Occhi
Camila César Corrêa
Carlos Ney Pereira Gurgel
Carolina Neves Vieira
Carolina Silva Silvino Assunção
Cecília da Rocha Coelho e Quintão Soares
Cíntia Barbosa Vianna Peixoto
Circe Oliveira Almeida Bretz
Clarisse Barbosa de Oliveira
Daniella Cristiane Rodrigues Ferreira
Denoele Taíssa Becker de Souza
Eduardo Atalla Barletta
Eduardo Marques Vieira Araújo
Emanuel Barbosa de Moura
Fabiana Maria Soares
Fábio Peixoto Gondim
Fernanda Cristine Nunes Teixeira
Fernanda da Rocha Teixeira
Fernanda Nigri Faria
Fernanda Radicchi Madeira
Fernando Blos Sunara
Filipe de Souza Sickert
Flávia Fonseca Parreira Storti
Frederico Alves Bizzotto da Silveira
Gregory Ferreira Magalhães
Guilherme Magno Martins de Souza
Haydee Priscila Pinto Coelho de Santana
Helder Fernandes Neves

Henrique de Souza Mota
Henrique Macedo de Oliveira
Henrique Mussio Fornazier Volpini
Isabella Bechara de Lamounier Barbosa
Isabella Silveira Bartoschik
Iuri Pereira Pinheiro
Jane Dias do Amaral
Jéssica Grazielle Andrade Martins
João Paulo Rodrigues Reis
Jordana Duarte Silva
Josiane Luciana Pinto Sampaio
Josiane Nunes Alves
Kleverson Glauber Figueiredo de Paula Júnior
Leandro Wehdorn Ganem
Leonardo Tibo Barbosa Lima
Lucas Carvalho de Miranda Sá
Lucas Furiati Camargo
Luciana Santini da Silva Pereira
Luciane Parma Pinto
Luciano José de Oliveira
Luciene Tavares Teixeira Scotelano
Lucienne Ferreira Oliveira Ventura
Luciléa Lage Dias Rodrigues
Luísa Azevedo Brugnoli Ribeiro
Luiz Felipe de Moura Rios
Luiza Ribeiro Xavier
Manolo de Las Cuevas Mujalli
Manuela Duarte Boson Santos
Manuela Valim Charpinel
Marcel Luiz Campos Rodrigues
Marcelo Marques
Marcelo Palma de Brito
Marcelo Soares Viegas
Marina Bretas Duarte Morais
Marisa Felisberto Pereira
Matheus Martins de Mattos
Mayanna da Silva Santos Souza
Murillo Franco Camargo
Nathália Carvalho Menezes
Nelsilene Leão de Carvalho Dupin
Osmar Rodrigues Brandão
Paola Barbosa de Melo

Patrícia Vieira Nunes de Carvalho
Paula de Almeida Pires
Pedro Mallet Kneipp
Priscila Andrade Cravero Guimarães
Rachel Ferreira Cazotti
Raquel Drummond de Andrade
Raquel Elizabeth Senra Lima
Reinaldo de Souza Pinto
Ricardo Gurgel Noronha
Ricardo Henrique Botega de Mesquita
Ronaldo Antônio de Brito Junior
Rosério Firmo
Samantha da Silva Hassen Borges
Sérgio Silveira Mourão
Sofia Fontes Regueira
Solainy Beltrão dos Santos
Stella Fiúza Cançado
Tarsila Vaz Ribeiro
Tatiana Carolina de Araújo
Tatiane David Luiz Faria
Thallyta Ranyelle de Fátima Borges
Thiago Saço Ferreira
Tiago José Gama Carvalho de Oliveira
Uilliam Frederic D'Lopes Carvalho
Ulysses de Abreu César
Valéria Valim Mengue de Matos
Vitor Martins Pombo
Vivianne Oliveira de Andrade
Walace Heleno Miranda de Alvarenga
Washington Timóteo Teixeira Neto
William Martins

SUMÁRIO

1 HISTÓRIA & DIREITO

PROTECIONISMO LEGAL E OS EFEITOS NO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER
Alice Monteiro de Barros 35
Artigo publicado na *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região* n. 52, em 1993

2 DOUTRINAS

A DESIGUALDADE REMUNERATÓRIA DE GÊNERO NO BRASIL
Karen Fernanda Scott Chagas Corrêa, João Batista Martins César 45

ADO Nº 20 E A FRENTE PARLAMENTAR PARA LICENÇA-PATERNIDADE/2024
Lutiana Nacur Lorentz 79

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO LABORAL NA PERSPECTIVA DO CUMPRIMENTO DA COTA LEGAL PREVISTA NA LEI Nº 8.213/1991
Cintia Batista Pereira, Ana Luiza Souza Neves 99

A INSERÇÃO DO TRABALHADOR MIGRANTE EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE SOCIOECONÔMICA COMO FENÔMENO PROPULSOR DO *DUMPING* SOCIAL NO CONTEXTO DAS MIGRAÇÕES TRANSNACIONAIS
Ana Carolina Couto Matheus 125

DAS DIFICULDADES NO REFÚGIO AO ACOLHIMENTO PARA ALÉM DOS MUROS: relatos de trabalhadores migrantes no Brasil
Carla Cristina de Paula Gomes 165

DIREITOS HUMANOS, GÊNERO E RAÇA: diálogos com a educação e a ética
Alexsandra Moreira de Castro 231

DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO DE GÊNERO NO TRABALHO - PROTEÇÃO LEGAL E NOS TRIBUNAIS
Alexandre Wagner de Morais Albuquerque 249

MULHERIDADE LÉSBICA E A DUPLA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO
Adriana Goulart de Sena Orsini, Henrique Macedo de Oliveira 273

VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO TRABALHO: diálogos entre a normativa da OIT e a atuação do estado brasileiro
Carolina Silva Silvino Assunção, Clarissa Valadares Chaves 301

3 DECISÃO PRECURSORA

SERVIDOR PÚBLICO - APLICAÇÃO DA LEI Nº 7.670/88 - REINTEGRAÇÃO AIDÉTICO - DISPENSA ANTI-SOCIAL OU ARBITRÁRIA - OBSTATIVA AO SEGURO-DOENÇA - DISCRIMINATÓRIA - NULIDADE DO ATO PATRONAL

Decisão proferida no Processo nº TRT-RO-6.763/94
pelo Juiz Álfio Amaury dos Santos 333

Comentário: Juíza Titular Adriana Campos de Souza Freire Pimenta 341

4 JURISPRUDÊNCIA DO TRT DA 3ª REGIÃO

Acórdãos

APOLOGIA À TORTURA - ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO - DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA - PREVALÊNCIA DOS DIREITOS HUMANOS - ARTIGO 8º DA CLT
Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini 353

ASSÉDIO MORAL - DANOS MORAIS - JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO
Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta 378

ASSÉDIO SEXUAL - PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO
Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto..... 393

DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO - ASSÉDIO SEXUAL - COMPROMETIMENTO DA INTEGRAÇÃO E DA PERMANÊNCIA DAS MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO
Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro 408

DISCRIMINAÇÃO RACIAL, ORIENTAÇÃO SEXUAL E GORDOFOBIA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS
Desembargador Marcelo Lamego Pertence 523

DISCRIMINAÇÃO RACIAL - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS
Desembargadora Jaqueline Monteiro de Lima 554

DISCRIMINAÇÃO SOCIAL - EMPREGADA LACTANTE, IMIGRANTE E NEGRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - DIREITO INDISPONÍVEL E IRRENUNCIÁVEL
Desembargador Emerson José Alves Lage 566

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - EMPREGADO DOENTE - GARANTIA DE INDENIDADE - VIOLAÇÃO A DIREITO FUNDAMENTAL
Desembargadora Paula Oliveira Cantelli 570

INDENIZAÇÃO PELO DANO-MORTE - INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS
Juíza Convocada Angela Castilho Rogedo Ribeiro 594

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ORIENTAÇÃO SEXUAL - DISCRIMINAÇÃO LGBT
Juiz Convocado Alexandre Wagner de Morais Albuquerque..... 654

JORNADAS EXAUSTIVAS - TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS
Desembargadora Paula Oliveira Cantelli 677

MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SADIO MULHER - GESTANTE - SAÚDE FÍSICA E MENTAL - INTERRUPÇÃO DE UMA SITUAÇÃO DE TRABALHO QUE ENVOLVE PERIGO IMINENTE E GRAVE - ARTIGOS 3º E 13º DA CONVENÇÃO 155 DA OIT - ADI 5933 - DIREITO AO AFASTAMENTO DA ATIVIDADE INSALUBRE DURANTE A GESTAÇÃO - REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS
Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta 726

RACISMO E HOMOFOBIA - ASSÉDIO MORAL COMPROVADO - RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO
Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva..... 765

RESCISÃO INDIRETA - MÃE DE CRIANÇA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - ACOMPANHAMENTO DE FILHO MENOR QUE NECESSITA DE CUIDADOS ESPECIAIS - OMISSÃO DELIBERADA - ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL - FUNÇÃO SOCIAL DO EMPREGADOR - PRIORIDADE ABSOLUTA DO INFANTE COM DEFICIÊNCIA
Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini..... 781

Sentenças

AGRESSÃO FÍSICA - VIAS DE FATO CONTRA EMPREGADA - ESTEREÓTIPO DE GÊNERO - DISPENSA POR JUSTA CAUSA REVERTIDA E REPARAÇÃO DO DANO MORAL CAUSADO
Juíza Substituta Jéssica Grazielle Andrade Martins 805

ASSÉDIO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL EM FACE DE MENOR APRENDIZ - PROTEÇÃO À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE - DISPENSA POR JUSTA CAUSA
Juiz Titular Marcelo Ribeiro 817

DISCRIMINAÇÃO INTERSECCIONAL - MÚLTIPLAS FORMAS DE VIOLÊNCIA EM RAZÃO DA COR, ORIENTAÇÃO SEXUAL E COMPOSIÇÃO FÍSICA - RACISMO, HOMOFOBIA E GORDOFOBIA - JULGAMENTO SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO
Juíza Substituta Haydée Priscila Pinto Coelho de Sant´Ana 823

RACISMO INSTITUCIONAL E RECREATIVO EM RAZÃO DA COR - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS
Juiz Titular Rodrigo Cândido Rodrigues 836

REDUÇÃO DE JORNADA. FILHO AUTISTA. PROTEÇÃO À MATERNIDADE E AO BEM-ESTAR DO MENOR. JULGAMENTO SOB PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA - SEGREDO DE JUSTIÇA
Juiz Substituto Washington Timóteo Teixeira Neto 858

TRABALHADORA LÉSBICA E DISCRIMINAÇÃO - ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO - RACISMO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL
Juíza Titular Luciana Nascimento dos Santos 865

5 REFERÊNCIAS INDICADAS PELA BIBLIOTECA DO TRT DA 3ª REGIÃO SOBRE A DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E MINORIAS SOCIAIS

REFRÊNCIAS DE FILMES, DOCUMENTÁRIOS, ENTREVISTAS, VÍDEOS DA INTERNET E NOTÍCIAS 887

REFRÊNCIAS DE JURISPRUDÊNCIAS/DECISÕES PRECURSORAS 891

REFERÊNCIAS DE LEGISLAÇÃO 895

REFERÊNCIAS DE LIVROS, ARTIGOS DE PERIÓDICOS, TESES E DISSERTAÇÕES 897

6 PROCESSOS INDICADOS PELO CENTRO DE MEMÓRIA DO TRT DA 3ª REGIÃO SOBRE A DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E MINORIAS SOCIAIS

DISCRIMINAÇÃO CONTRA PORTADOR DE HIV E DOENTE DE AIDS.....923

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO.....925

DISCRIMINAÇÃO RACIAL 927

DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA.....929

DISCRIMINAÇÃO SEXUAL.....931

NORMAS EDITORIAS.....935

EDITORIAL

A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por intermédio da sua Seção de Revista, tem a satisfação de levar ao domínio público mais uma edição da *Revista do TRT 3ª Região*, agora a de número 109, que tem como tema reflexões sobre "DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E MINORIAS SOCIAIS: DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS NA PERSPECTIVA DE GÊNERO, RAÇA, ETNIA, ORIENTAÇÃO SEXUAL E RELIGIÃO". Ao adentrarmos nessa temática, como reiteradamente temos afirmado, através do pluralismo de ideias, visamos, sempre, a promoção do aperfeiçoamento dos que atuam ou estudam o ramo especializado do Direito do Trabalho, bem como a promoção de uma maior difusão de conhecimentos, com vistas à concretização do Estado Democrático de Direito, por meio de justiça social e da efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas.

E para atingir esse escopo, no capítulo "História & Direito", inaugura-se a presente edição com um artigo da lavra da Juíza (Desembargadora) Alice Monteiro de Barros, que recebeu o seguinte título: "Protecionismo legal e os efeitos no mercado de trabalho da mulher", publicado na edição de n. 52, nos idos de 1993, cujos ensinamentos e reflexões provocam-nos até os dias atuais. A autora traz à luz a reflexão sobre a evolução das regulamentações sobre o trabalho da mulher em diversos países.

O objetivo inicial era o de proteger as mulheres contra a exploração no mercado de trabalho, salvaguardando sua integridade física, como se pode ver em Convenções Internacionais, inicialmente proibindo às mulheres o trabalho noturno nas indústrias.

No entanto, tais diretrizes acabaram por enfrentar pontos de vistas contrários da doutrina, buscando a relativização normativa, com a defesa da compatibilização e proteção às mulheres pelos critérios da igualdade, da oportunidade e da competitividade. Nesse sentido, surgiu a Convenção 171 da OIT, sobre trabalho noturno acessível a homens e mulheres, gozando estas de proteção apenas em função da maternidade.

No mesmo diapasão do tratamento dado ao trabalho noturno, as legislações internacional e brasileira evoluíram com o tratamento dos temas do trabalho insalubre, perigoso e extraordinário, de forma a assegurar a homens e mulheres igualdade de condições, ou seja, sem discriminação sexual, a não ser por razões de ordem biológica, a justificarem tutela especial.

Na sequência, são trazidos vários artigos sobre o tema destacado para a presente edição, a saber:

"A desigualdade remuneratória de gênero no Brasil", de Karen Fernanda Scott Chagas Corrêa e João Batista Martins César, onde os autores analisam aspectos relacionados à desigualdade remuneratória de gênero, vez que muito acentuada no Brasil. O artigo tem como objetivo analisar as principais causas e consequências associadas a esse fato, como, as atreladas às questões da licença-maternidade e da afrodescendência como obstáculos nas contratações de mulheres, a desigualdade educacional, a não valorização do trabalho de cuidado, a segregação ocupacional, entre outros. Discorrem sobre as consequências sobre a economia brasileira, qualidade de vida e remuneração, abordando, ainda, algumas políticas públicas que deveriam ser implementadas para resolver esse problema, ou seja, para que a igualdade remuneratória seja concretizada.

"ADO Nº 20 e a frente parlamentar para licença paternidade/2024", de Lutiana Nacur Lorentz, que analisa as assimetrias de gênero através tanto de sua verificação no macrossistema de dados da ONU, OIT, Banco Mundial, quanto de dados do Brasil, usando da base matricial teórica de Maria Lugones, Lélia Gonçales e da ganhadora do Prêmio Nobel de Economia de 2023, Cláudia Goldin. Analisou-se a ADO n. 20, do STF e procedeu-se ao inventário da normatividade no Direito Comparado sobre os tipos de licenças concernentes à maternidade/paternidade: a licença-gestante, licença-paternidade, a licença-parental.

"A inclusão da pessoa com deficiência no mercado laboral na perspectiva do cumprimento da cota legal prevista na Lei nº 8.213/1991", de Cintia Batista Pereira e Ana Luiza Souza Neves. Como o próprio título adianta, o estudo tem por objetivo analisar os aspectos que permeiam a inclusão efetiva da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a partir de uma análise legal, doutrinária e jurisprudencial. Realiza o exame conjunto dos instrumentos jurídicos que aludem à inclusão do PCD em diversas

áreas da sociedade no cenário jurídico internacional e, por conseguinte, aos dispositivos legais positivados no cenário jurídico interno. Analisa os fatos que impedem a efetiva contratação de pessoas com deficiência, o que pode ser constatado através da equívocada concepção de que o PCD seria incapaz de exercer funções profissionais, ideia estritamente agregada à discriminação. Analisa, por fim, como a inserção do PCD tem-se dado pela legislação e doutrina trabalhista brasileira.

"A inserção do trabalhador migrante em situação de vulnerabilidade socioeconômica como fenômeno propulsor do '*dumping* social' no contexto das migrações transnacionais", de Ana Carolina Couto Matheus. A autora destaca a ressignificação das interações do indivíduo em nível regional e mundial, afirmando ter-se criado e adicionado novos sujeitos e ocorrências que não são resolvidas de forma satisfatória, incluindo-se as migrações, a situação social e o trabalho do migrante. Discute-se a transnacionalidade, devendo-se interpretar os direitos dos trabalhadores migrantes, desde o reconhecimento, as normas, o arcabouço de garantia e proteção. Analisa o *dumping* social, enquanto prática transgressora de direitos e elemento de violação de direitos trabalhistas, tendo a inserção do trabalhador migrante em situação de vulnerabilidade socioeconômica como elemento propulsor do *dumping* social. Seus efeitos e consequências.

"Das dificuldades no refúgio ao acolhimento para além dos muros: relatos de trabalhadores migrantes no Brasil", de Carla Cristina de Paula Gomes. O artigo decorre de trabalho de campo, onde a autora, após essa pesquisa, procura demonstrar as dificuldades dos trabalhadores migrantes no Brasil e também as situações de real acolhimento e inserção pelo trabalho, transpassando os muros, por vezes, invisíveis, do refúgio.

"Direitos Humanos, gênero e raça: diálogos com a educação e a ética", de Alexsandra Moreira de Castro. À maneira de breves apontamentos, procura-se compreender a função da Educação frente aos desafios modernos. Diferenças, sexualidade, Direitos Humanos, gênero e raça são discutidos.Busca-se demonstrar o papel do estudo da Ética como disciplina autônoma, na matriz curricular dos cursos de Graduação, a fim de possibilitar ferramentas de enfrentamento no multiverso das relações de poder, de força e de violência (física e simbólica), que possam ultrapassar as conhecidas disposições binárias e possibilitar voz aos/às marginalizados/as sociais, através da compreensão e do uso dos conceitos

que os/as pesquisadores/as dos diversos campos (Filosofia, Antropologia, Direito, Psicologia, História etc.) conferem a esses vocábulos, como construções humanas histórico-discursivas.

"Discriminação por orientação de gênero no trabalho - Proteção legal e nos tribunais", de Alexandre Wagner de Morais Albuquerque. O artigo versa sobre um pequeno histórico das normas nacionais e internacionais que tentam coibir a discriminação por orientação de gênero, bem como do seu tratamento pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Foca-se em julgamentos que cuidam da punição de empregados e empregadores que praticam a discriminação, procurando deixar evidenciada a evolução legislativa e jurisprudencial, sem deixar de lado a necessidade de seu aperfeiçoamento.

"Mulheridade lésbica e a dupla discriminação no trabalho", de Adriana Goulart de Sena Orsini e Henrique Macedo de Oliveira. O artigo procura discutir como a sexualidade, somada ao gênero, repercute na admissão, permanência e desenvolvimento das mulheres no mercado de trabalho. Para isso, são analisados os impactos da heterossexualidade compulsória e da invisibilidade da mulher lésbica. A imposição da heteronormatividade, que impõe a heterossexualidade como padrão social, leva muitas mulheres lésbicas a ocultarem sua identidade para evitar discriminação. Analisam-se as restrições de oportunidades e o crescimento profissional, o reforço a estereótipos e contribuição para a perpetuação de práticas excludentes. Além disso, procura-se asseverar que as mulheres lésbicas enfrentam o desafio de se adequar a expectativas de determinados padrões de feminilidade ou de ter que esconder a própria sexualidade, ao que se soma à fetichização e à objetificação, o que resulta na intensificação da violência simbólica e psicológica no ambiente profissional. Estuda ou examina a realidade nas empresas quanto às barreiras para a inclusão plena da mulher lésbica. Destaca, ainda, importância da implementação de Programas de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no setor privado, realçando a Resolução no 368, de 27 de outubro de 2023, que instituiu o Programa de Equidade no âmbito da Justiça do Trabalho.

"Violência e assédio no trabalho: diálogos entre a normativa da OIT e a atuação do estado brasileiro", de Carolina Silva Silvino Assunção e Clarissa Valadares Chaves. O último artigo que consta desta edição trata dos conceitos fundamentais trazidos pela redação da Convenção n. 190

e da Recomendação n. 206 da OIT, em cotejo com a atual realidade do mundo do trabalho, pautado pela discriminação de gênero. Aborda quais influxos a Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho já promoveu no ordenamento jurídico brasileiro e qual o papel do Estado brasileiro, em especial do Poder Judiciário, diante do presente cenário.

Os desafios continuam para além de diagnóstico e de condenação com sugestões práticas, num processo dialógico entre a normativa da OIT e a atuação do estado brasileiro, na perspectiva legal e dos tribunais. Os textos nos provocam para caminharmos em direção à construção de um modelo em que as pessoas sejam tratadas sem qualquer discriminação em ambiente de trabalho, quer seja em razão do gênero, de deficiência, de vulnerabilidade socioeconômica, de violência, de discriminação em geral e de assédio.

A decisão precursora que mereceu destaque nesta edição foi da lavra do MM. Juiz Alfio Amaury dos Santos, proferida nos idos de 1974, nos autos do Processo n. TRT-RO-6.763/94, comentada, de seu turno, pela MM. Juíza Adriana Campos de Souza Freire Pimenta, cujo tema foi assim ementado: "Servidor Público. Aplicação da Lei n. 7.670/88. Reintegração aidético. Dispensa antissocial ou arbitrária obstativa ao seguro doença. Discriminatória. Nulidade do ato patronal". Destaca a MM. Juíza, em seus comentários, o vanguardismo do entendimento adotado, em período em que o reconhecimento das práticas abusivas ou (anti)discriminatórias não recebiam tratamento legal (p. ex. Lei n. 9.029/1995) ou jurisprudencial (ex. Súmula n. 443 do TST) dos tempos atuais, sendo, portanto, uma decisão precursora em essência.

Sequenciando é apresentada a jurisprudência emanada do TRT da 3ª Região - acórdãos e sentenças - também com destaque ao tema foco desta edição.

Por fim, e encerrando a presente edição, seguem as referências apresentadas pela nossa Biblioteca, com indicações de livros, artigos de periódicos, teses, dissertações e monografias, documentários, entrevistas e vídeos da internet, jurisprudências/decisões precursoras, além de ações de interesse da Justiça do Trabalho no Supremo Tribunal Federal, culminando com indicações de processos de valor histórico, em seleção promovida pelo Centro de Memória, Seção também vinculada à Escola Judicial.

Diante desse breve relato do conteúdo da presente edição da Revista do TRT3, de n. 109, aproveitamos para agradecer a todos que contribuíram com seus saberes e trabalho para sua elaboração, esperando que, aos que se derem ao prazer de sua leitura, possam extrair bons conhecimentos, renovando, ainda mais, nossa inquebrantável crença no fortalecimento do Estado Democrático de Direito, por meio da presença marcante da justiça social e da efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas.

Tenham, pois, uma excelente e aprazível leitura!

EMERSON JOSÉ ALVES LAGE
Desembargador 2º Vice-Presidente do TRT 3ª Região e
Diretor da Escola Judicial

HISTÓRIA & DIREITO

PROTECIONISMO LEGAL E OS EFEITOS NO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER*

ALICE MONTEIRO DE BARROS
Juíza Togada do TRT 3ª Região e
Professora Adjunta de Direito do Trabalho
da Faculdade de Direito da UFMG

EXPOSIÇÃO FEITA NO 2º CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO (PAINEL: MERCADO DE TRABALHO DA MULHER) REALIZADO EM JOÃO PESSOA, EM NOVEMBRO DE 1993 E PROMOVIDO PELO TRT DA 13ª REGIÃO.

Uma das características do Direito do Trabalho é o seu cunho cosmopolita, a tendência de universalização de suas normas, à qual se contrapõem às diferenças decorrentes do progresso econômico e social existente nos diversos países. E o trabalho da mulher foi uma das primeiras matérias a constituir objeto de regulamentação específica no plano internacional.

As normas mais antigas sobre o emprego de mulheres tinham o propósito primordial de protegê-las contra a exploração de que eram vítimas no mercado de trabalho e salvaguardar sua integridade física, especialmente em relação à maternidade. Estas medidas consubstanciaram-se na adoção de Convenções Internacionais e Recomendações sobretudo da OIT dispondo a respeito de normas mínimas sobre proteção à maternidade, como se infere da Convenção nº 03 de 1919, revista pela de nº 103 de 1952 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil, sendo a primeira denunciada.

Em outros instrumentos estão previstas medidas de proteção, em esferas não relacionadas diretamente com a maternidade, **como a proibição às mulheres do trabalho noturno nas indústrias**. O assunto foi regulamentado inicialmente em 1906, quando da Conferência de Berna e posteriormente pela

* Texto mantido em sua versão original. Artigo publicado na *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, n. 52, v. 23, p. 149-154, jul. 1992/jun. 1993.

Convenção Internacional nº 04 de 1919, revista pela de nº 41 de 1934, que por sua vez foi também revista pela de nº 89, de 1948, todas da OIT. Mais recentemente o Protocolo de 1990 reviu a Convenção 89.

De início, a proibição se aplicava a todas as mulheres empregadas em indústrias (Convenção nº 04), salvo se trabalhassem em oficinas de família. Posteriormente excluíram-se também da restrição as mulheres que ocupavam cargos diretivos de responsabilidade, desde que não executassem serviços manuais (Convenção nº 41). Esta exceção, não contida no primeiro documento (Convenção nº 04), dificultou sua ratificação.

Mais flexível do que as normas internacionais anteriores, foi a Convenção 89, que excepciona de sua esfera normativa as trabalhadoras na indústria, que ocupam postos diretivos ou de caráter técnico, com acentuada responsabilidade ou ainda que trabalham em serviços de saúde e bem estar, desde que não executem atividades manuais. As restrições impostas pelos três convênios não se aplicavam em caso de força maior e o de nº 89 permitia o trabalho noturno das mulheres quando houvesse interesse nacional.

Ressalte-se desde já a influência significativa destas normas internacionais na evolução da legislação brasileira, a começar pelo Decreto 21.417/32, que foi o primeiro diploma legal a dar proteção específica às mulheres. Por outro lado, o capítulo III da CLT, que trata do trabalho da mulher, é quase todo inspirado em normas internacionais. E assim é que o artigo 379, parágrafos 3º e 8º da CLT, antes e após a redação que lhe foi dada pela Lei 7189, de 04 de junho de 1984, foi sempre inspirado nos convênios citados, até a sua revogação em 1989 pela Lei 7855. Atualmente, não mais persiste no Brasil a restrição quanto ao trabalho noturno.

Vários autores sustentam que o trabalho nestas condições tem a probabilidade de ser contraproducente para as mulheres.

Estes tratadistas manifestaram-se favoravelmente à proibição do trabalho feminino à noite, justificando-a em face das condições físicas da mulher e também por causa da alta função social que lhe é atribuída, como mãe e esposa, como "senhora do lar operário"… (Segadas Vianna - Instituições de Direito do Trabalho. v. 02 - Editora Livraria Freitas Bastos S/A - 6ª Edição - 1974, pág. 673).

No mesmo sentido doutrina Amaro Barreto: "A regra é a proibição do trabalho noturno à mulher, em obséquio à delicadeza de seu organismo e à integridade e defesa do lar, da família e da sociedade. Mescla de interesses públicos e privados, norteia esta vedação, com a proteção da mulher aliada ao amparo dos filhos e da célula da sociedade" (Tutela Especial do Trabalho - v. 02, Edições Trabalhistas S/A, 1967, pág. 500).

Muitos países, entretanto, consideram o trabalho noturno tão necessário às mulheres como benéfico, pois a proibição pode reduzir as perspectivas de emprego e suas oportunidades de ganharem o mesmo salário que os colegas do sexo masculino (cf. Las normas Internacionales del Trabajo - Manual de educación obreira - Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra, 1978, pág. 39 - Revista Jurídica - Rio de Janeiro, Ano 18, nº 121, Abril/junho de 1973; Estructura ocupacional y diferencias salariales entre mujeres y hombres - Katherine Terrel - Revista Internacional del Trabajo, v. 112, nº 1, 1993/1).

Em face das diversidades de opiniões, acabou a Convenção 89, por ser objeto de revisão pela OIT através do Protocolo de 1990. Este consiste em um documento especial, o qual poderá ser ratificado pelos países que aderiram à citada Convenção. O instrumento revê parcialmente o convênio, com o objetivo de dar-lhe maior flexibilidade. E assim é que autoriza à legislação nacional a permitir o trabalho noturno das mulheres empregadas na indústria, de conformidade com as condições estritamente definidas no Protocolo, compatibilizando a proteção das mulheres com os critérios de igualdade, de oportunidade e de competitividade. Permite também à legislação nacional que preveja exceções à proibição do trabalho noturno constante no art. 3º da Convenção Internacional 89, após prévia consulta às organizações mais representativas de empregados e empregadores. Entretanto, o Protocolo veda tal flexibilização às mulheres que se encontrarem no período de licença maternidade de pelo menos 16 semanas, das quais 8 antes da data presumida do parto, salvo se a trabalhadora solicitar expressamente seja afastada a vedação e desde que não exista perigo para sua saúde nem para a de seu filho.

Consta do mesmo instrumento que o trabalho nestas condições poderá ser proibido durante toda a gravidez e por um lapso determinado que prolongue o período posterior ao parto, mediante apresentação de um atestado médico, que demonstre a necessidade desta medida (art. 2º, parágrafos 1º, 2º e 3º, do Protocolo).

Durante os períodos mencionados, não se deverá permitir a dispensa da empregada, salvo por causa justificada não vinculada à gravidez ou parto, bem como deve ser assegurado salário capaz de mantê-la em nível suficiente a garantir o seu sustento e do filho, em condições de vida adequada. E para tornar eficaz esta garantia, deve-se conceder à mulher a alternativa de um trabalho diurno, quando possível, ou então prorrogar a licença maternidade ou ministrar-lhe prestações de seguridade social, por meio de qualquer medida apropriada ou, finalmente, uma combinação destas medidas (art. 2º, parágrafo 3º, alínea b, do Protocolo citado).

Em 06 de junho de 1990 foi aprovada a Convenção 171 da OIT sobre trabalho noturno, assim considerado aquele realizado por um período de 7 horas, compreendido obrigatoriamente o intervalo entre meia-noite e 5 da manhã. Seu alcance é amplo e são destinatários da norma homens e mulheres assalariados, gozando estas últimas de proteção especial no artigo 7º, apenas em função da maternidade, nos termos do Protocolo.

Outros instrumentos internacionais contendo medidas de proteção ao trabalho feminino, em esferas não relacionadas diretamente com a maternidade e que influenciaram sobremaneira a nossa legislação ordinária, foram: a Recomendação nº 04, as Convenções Internacionais nºs 5 e 127 da OIT. Elas se referem, respectivamente, à proibição do trabalho das mulheres em condições insalubres, nas minas em subsolo e com pesos máximos.

Ocorre que em uma segunda fase, e aí reside a grande contradição da ação internacional, esta se concentrou no favorecimento das perspectivas das mulheres no mercado de trabalho, assegurando-lhes igualdade de direitos e tratamentos com os homens, evitando discriminação no emprego. Editaram-se as Convenções 100 e 111 da OIT dispondo, respectivamente, sobre igualdade de remuneração entre homem e mulher, para trabalho de igual valor e sobre a não discriminação no emprego e profissão. No mesmo sentido é a Convenção das Nações Unidas de 1979, todas, aliás, ratificadas pelo Brasil, sendo esta última em 1984. Quatro anos depois, sob a influência destes documentos internacionais, a CF/88 preconiza em seu artigo 5º, I, que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição" e no art. 7º, XXX, "proíbe diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão, por motivo de sexo, idade, cor e estado civil".

Em consequência de tais mandamentos constitucionais adveio a Lei 7855/89 que derrogou os dispositivos consolidados proibitivos do trabalho noturno das mulheres na indústria, do trabalho nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras da construção pública ou particular e nas atividades perigosas ou insalubres.

Persistiu, entretanto, na CLT o artigo 376, que proíbe o trabalho extraordinário das mulheres, salvo por motivo de força maior. Ficou mantido também o artigo 390 do mesmo diploma legal, que veda o empregador exigir da mulher trabalho que implique esforço muscular superior a 20 kg para serviço contínuo, ou 25 kg para trabalho ocasional.

Na Conferência promovida pela ONU na cidade do México, no ano de 1975, que o considerou o Ano Internacional da Mulher, saiu vitoriosa a proposição de que a ela é permitida toda e qualquer atividade em que a força física não seja requisito primordial.

Evidentemente que a proibição do trabalho extraordinário constante do artigo 376 da CLT é inconstitucional, por atentar contra o princípio da isonomia consagrado no art. 5º, I, e 7º, XXX da CF/88, já citados. O dispositivo consolidado em exame poderá restringir o campo de trabalho da mulher e a mobilidade de mão-de-obra, acarretando menor possibilidade de ganho àquela. E exatamente considerando que a regra, em princípio voltada para a proteção da mulher, lhe era prejudicial, foi que as mulheres americanas conseguiram abolir em 1973, em quase todos os estados americanos, as leis de cunho tutelar, sobretudo as que dispunham a respeito do número máximo de horas. Estas leis, que de início tinham caráter protetor, passaram a ser restritivas, pois não seguiram o ritmo das modificações registradas nas condições de trabalho, como consequência da evolução tecnológica. Ademais, estas leis especiais nada mais eram do que atitude da sociedade a respeito da divisão do trabalho segundo o sexo, típica da primeira metade do século XX, constituindo na realidade as condições prévias essenciais à promulgação ulterior de leis que amparam por igual homens e mulheres. Na realidade, há provas de que o apoio dado por sindicatos às leis adotadas pelos distintos estados sobre a jornada máxima de trabalho para as mulheres, obedecia ao temor de que elas conquistassem postos ocupados por homens. Entre 1967 e 1973 foram submetidos aos Tribunais inúmeras causas, em sua maioria ações coletivas, contra as restrições contidas nas leis que fixavam jornadas máximas e proibiam o trabalho em serviços que demandassem emprego de força muscular, para carregamento de pesos. E os Tribunais acabaram por anular a maioria das leis, que implicavam discriminação, e o faziam com base no título VII da Lei de 1964 sobre direitos civis, a qual proíbe a discriminação por motivos de sexo (Ronnie Steinberg Ratner - Paradójica protección: leigslación sobre duración máxima del trabajo en los Estados Unidos - Revista Internacional del Trabajo, v. 99. núm. 2, abril/junho de 1980, pág. 235).

Entendo que apenas fatores de ordem biológica são capazes de justificar tutela especial.

A meu ver, mesmo as atividades que exigem elevado vigor físico, podem ter diminuída tal característica mediante o emprego de modernos recursos da técnica e da automação, pelas quais as engrenagens mecânicas poderão substituir facilmente e até com mais eficiência a força masculina e o que é mais importante, com a vantagem de eliminarem o excessivo desgaste físico, na maioria das vezes, nocivo à saúde humana em geral.

Não estamos fazendo apologia ao trabalho insalubre, perigoso, noturno e extraordinário ou em outras condições penosas. Ao contrário,

se o trabalho nestas condições é arriscado, deve ser eliminado, reduzido ou compartilhado, pois o agente agressivo é capaz de ocasionar prejuízos indistintamente a homens ou a mulheres.

Pelo que afirmamos, constata-se facilmente que a evolução da legislação sobre o trabalho da mulher no Brasil tem sido mais sensível aos movimentos internacionais do que às exigências de nossa realidade social, ou seja, do que a reivindicação da população feminina, em face de suas necessidades.

Uma observação importante é a de que existe uma pronunciada diferença de ponto de vista a respeito de quando termina a proteção necessária às mulheres e quando começa a discriminação. Assim, em alguns países, como foi visto, proíbe-se o trabalho extraordinário às empregadas, a fim de que disponham de mais tempo para suas atividades do lar, enquanto que em outros, baseando-se em ponto de vista oposto, tem-se derrogadas as proibições existentes a respeito, com a finalidade de eliminar a possível causa de discriminação contra as mulheres.

Também seguem-se políticas contrárias no tocante ao trabalho noturno das mulheres: alguns governos têm promulgado certas proibições como meio de proteção, enquanto outros as têm abolido para assegurar-lhes as mesmas oportunidades que os homens.

Todas estas divergências de ponto de vista são prova das dificuldades com que deparam as autoridades competentes, quando da aplicação de uma política eficaz e apropriada para eliminar a discriminação.

Mesmo as leis trabalhistas relacionadas com a maternidade revelam fatos que devem ser destacados. Muitas vezes, a norma, ao invés de proteger a mulher, na realidade, transforma-se em fato gerador de discriminação, o que aliás tem levado o legislador, certamente sob a influência da OIT, a corrigir tais distorções. E assim ocorreu no Brasil com a Lei 6.136 de novembro de 74, ao transferir para a Previdência Social a responsabilidade pelo pagamento do salário maternidade, correspondendo à exigência da Convenção Internacional 103, à qual aderiu há dez anos atrás. A medida visa a evitar discriminação no trabalho feminino, gravando-o com um ônus que deve ser suportado pela coletividade, através do seguro social. E foi nesta linha de idéias que quando do advento da CF/88 sustentamos, como relatora de vários Acórdãos do TRT da 3ª Região, que o artigo 7º, XVIII da referida Carta, que dilatou a licença maternidade de 84 para 120 dias não era auto-aplicável. É que, em se tratando de instituto jurídico de natureza previdenciária, a Constituição deveria ter previsto o custeio (art.195, parágrafo V), o que não ocorreu. Ora, transferir o encargo

relativo à diferença entre 120 e 84 dias para os ombros do empregador poderá, a médio prazo, constituir fator de segregação profissional entre homem e mulher, já que o trabalho feminino se tornará mais oneroso. Para corroborar nossa tese, citamos a Convenção nº 103 da OIT (art. 4º) ratificada pelo Brasil em julho de 66 e Acórdão do TST n o Ag-MI-1/88, TP 1173/89, cujo relator foi o Ministro Pazzianotto, publicado no Diário Judiciário de 8.9.89 (LTr 54-1/73). Consequentemente, passamos a deferir a licença integral somente a partir da lei previdenciária regulamentadora.

Por todas essas razões, filio-me à corrente segundo a qual a legislação protecionista não se justifica no Brasil de hoje, tendo suas raízes, também, em noções tradicionais acerca do papel da mulher na sociedade. Os motivos que a inspiraram são muito conservadores e evidentemente que poderão ser causa de discriminação no mercado de trabalho. À medida em que se acatam estas leis, ditas benignas, nem sempre na prática, revertem-se em benefício da mulher. Ao contrário, poderão agravar a concentração de mulheres em guetos profissionais, de baixa remuneração, expondo o contingente de trabalhadoras a condições de subemprego e inferioridade. Por esta razão, observa-se uma inclinação dos países mais desenvolvidos, como por exemplo Suécia e Dinamarca, em eliminar inteiramente tanto da legislação constitucional como na ordinária, as restrições consideradas protetoras, até mesmo no tocante ao caráter obrigatório da licença maternidade.

Tais situações podem contribuir para explicar porque há mais segregação na América Latina, onde proliferam as legislações protetoras, do que na Escandinávia e nos Estados Unidos, onde tais leis são muito menos comuns. Evidentemente que não se pode apontar a legislação trabalhista como única causa de geradora de discriminação, pois o problema é interdisciplinar e fatores diversos como tradições culturais, relações econômicas, condições de participação na vida política e social e característica das comunicações são também elementos responsáveis pela segregação no mercado de trabalho.

Finalizando, quero ressaltar que a integração da mulher na população econômica ativa tem exigido grande esforço de sua parte, pois além dos obstáculos encontrados, frequentemente luta não só contra preconceitos de uma sociedade patriarcal, mas contra os seus próprios preconceitos e estereótipos, que lhe foram transmitidos durante toda a existência.

DOUTRINAS

A DESIGUALDADE REMUNERATÓRIA DE GÊNERO NO BRASIL

THE DEBATE ON GENDER PAY GAP IN BRAZIL

Karen Fernanda Scott Chagas Corrêa*
João Batista Martins César**

Resumo: A desigualdade remuneratória de gênero é um tema que merece atenção e debates, vez que muito acentuada no Brasil. Este artigo tem como objetivo analisar as principais causas e consequências associadas a esse fato. Entre os vários fatores que contribuem para essa situação, destacam-se as questões da licença-maternidade e da afrodescendência como obstáculos nas contratações de mulheres, a desigualdade educacional, a não valorização do trabalho de cuidado, a segregação ocupacional, entre outros. O estudo procura apontar as consequências negativas dessa realidade para a economia brasileira, impedindo seu pleno crescimento e desenvolvimento econômico, assim como para as próprias mulheres, no que tange ao seu rendimento ao longo da vida e, consequentemente, à sua qualidade de vida, uma vez que a sua remuneração é inferior à dos homens. Serão abordadas também algumas políticas públicas que deveriam ser implementadas para resolver esse problema, ou seja, para que a igualdade remuneratória seja concretizada.

Palavras-chave: desigualdade remuneratória; segregação ocupacional; licença-maternidade; afrodescendência.

* Graduanda do curso de Direito da Faculdade de Direito de Sorocaba. E-mail: karen.correa@aluno.fadi.br

** Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Sorocaba. Mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba. Doutorando pelo Instituto Toledo de Ensino (Bauru-SP). Desembargador do Trabalho TRT 15ª Região (Campinas-SP). Professor da Faculdade de Direito de Sorocaba - FADI - disciplina processo do trabalho aplicado. E-mail: jbmcesar@hotmail.com

ABSTRACT

Gender pay inequality is a topic that deserves attention and debate, as it is very pronounced in Brazil. This article aims to analyze the main causes and consequences associated with this fact. Among the various factors that contribute to this situation, we highlight the issue of maternity leave and Afro-descendancy as obstacles to hiring women, educational inequality, failure to value care work, occupational segregation, among others. The study seeks to point out the negative consequences of this reality for the Brazilian economy, preventing its full growth and economic development, as well as for women themselves, in terms of their lifetime income and, consequently, their quality of life, since their pay is lower than that of men. We will also discuss some public policies that should be implemented to solve this problem, in other words, to ensure that equal pay is achieved.

Keywords: *pay inequality; occupational segregation; maternity leave; afro-descendancy.*

INTRODUÇÃO

Depois da Revolução Industrial, dois marcos importantes para a inserção das mulheres no mundo do trabalho foram as duas grandes guerras mundiais, provocando importantes transformações sociais, considerando que a sociedade tinha a sua construção cultural pautada em ideais preconceituosos e machistas em relação ao sexo feminino.

Entretanto, mesmo com essas mudanças, as mulheres ainda se encontram em situação de desvantagem em relação aos homens. Um exemplo que concretiza esse fato é a questão remuneratória, pois pessoas que desempenham a mesma função recebem remuneração diferente em razão do gênero. Assim, indivíduos que exercem igual função e possuem a mesma capacidade produtiva recebem salários distintos em decorrência da discriminação de gênero, sem que sejam levados em consideração critérios objetivos relacionados à produtividade e eficiência de cada trabalhador(a).

A diferença salarial é responsável por inúmeras consequências negativas para a sociedade. Isso é evidenciado pela perpetuação das desigualdades econômicas e manutenção de ideais preconceituosos inadmissíveis em uma sociedade pautada no princípio de igualdade entre os seres humanos. Esse fenômeno ocorre ainda que ambos os gêneros possuam o mesmo nível de escolaridade, o que comprova a discriminação

contra as mulheres nas diversas atividades que exercem. Dessa forma, as mulheres são mantidas em uma posição de inferioridade, contraditória a um ambiente justo e equitativo, impedindo a construção de uma sociedade efetivamente igualitária.

A discriminação remuneratória entre homens e mulheres possui um viés econômico e social. O primeiro refere-se a uma avaliação dos sujeitos prestadores de serviços com base em ideias pré-concebidas e preconceituosas, que configuram um pré-julgamento dessas pessoas anterior ao processo da avaliação produtiva, que deveria utilizar somente critérios objetivos com foco na capacidade e produtividade de cada indivíduo, independente do gênero. Esses preconceitos enraizados influenciam e comprometem a efetivação de uma avaliação objetiva, fato que leva automaticamente a uma avaliação negativa da produtividade das mulheres, independentemente de sua qualificação profissional e de seu desempenho serem iguais ou superiores aos dos homens que ocupam a mesma função, ainda que possuam a mesma qualificação.

Além disso, é importante considerar a situação da mulher negra nesse contexto, já que ela se encontra na base da pirâmide de desigualdade salarial. A perpetuação da desigualdade remuneratória de gênero retrata uma sociedade retrógrada, baseada em convicções ultrapassadas e inadmissíveis nos tempos atuais, demonstrando a necessidade de adoção de políticas públicas que visem o equilíbrio e a equidade de gênero, dando-se concretude aos dispositivos da Constituição Federal.

1 A DESIGUALDADE REMUNERATÓRIA DE GÊNERO E SUAS RAÍZES ESTRUTURAIS

A construção de estereótipos ao longo do tempo é um fator determinante no que se refere às disparidades remuneratórias entre homens e mulheres. Isso ocorre em razão de a imagem da mulher ter sido construída de forma preconceituosa, associando-a a um sexo mais frágil e à responsabilidade pela execução de atividades domésticas e de cuidado, e não ao trabalho fora da casa, designado apenas aos homens desde os tempos remotos.

A mulher sempre foi excluída das atividades laborais ligadas a um determinado fim econômico, tendo em vista o surgimento de uma divisão acerca do que é considerado trabalho da mulher e quais são os trabalhos destinados aos homens. Como mencionado anteriormente, a inserção das mulheres no mundo do trabalho foi acentuada com a Primeira Guerra Mundial

e, logo em seguida, com a Segunda Guerra Mundial, pois havia a necessidade de delegar às mulheres o exercício das atividades econômicas dos homens, uma vez que esses estavam ocupados servindo em favor de seus países.

No entanto, após esses adventos, as mulheres continuaram marginalizadas desse tipo de função, pois sempre foram consideradas em uma posição inferior em relação aos homens, tanto é que, mesmo com sua permanência no mercado, ainda são submetidas a condições injustas, como no caso da remuneração inferior quando comparada à do gênero masculino. Assim, as mazelas sociais decorrentes desses pensamentos deturpados, construídos ao longo da história, persistem até os dias atuais e são responsáveis pela discriminação de gênero tanto no acesso ao mercado de trabalho quanto na remuneração.

A diferença remuneratória entre homens e mulheres é um fenômeno global que abrange todos os países, como é evidenciado pelo relatório do Fórum Econômico Mundial de 2020, que aponta a desigualdade remuneratória entre esses dois gêneros, mesmo nos casos em que desempenham a mesma função, refletindo um mundo retrógrado e uma sociedade com uma cultura machista enraizada. Os dados apontam uma diferença global de 16%, enquanto no Brasil o percentual é de 22% (Dyniewicz, 2023). Ainda sob essa análise, o Brasil teve uma piora em sua colocação no ranking global de combate à desigualdade de gênero, saindo do 92º lugar para o 94º lugar dentre as 146 nações, fato que torna evidente o atraso do país na garantia de uma sociedade mais justa (Mota, 2023).

Mesmo as mulheres tendo maior grau de escolaridade em relação aos homens- na faixa dos 25 aos 44 anos de idade, 21,5% das mulheres tinham completado a graduação, contra 15,6% dos homens- elas ainda recebem remuneração inferior, mesmo trabalhando mais tempo, haja vista que a proporção de mulheres ocupadas em trabalhos por tempo parcial, de até 30 horas semanais, é o dobro da dos homens (IBGE, 2018). Durante a pandemia esse quadro foi agravado, pois, com a acumulação de afazeres domésticos, as mulheres passaram a ter uma jornada ainda maior, como ao cuidar dos filhos com o fechamento das escolas (Mena, 2020).

Destaque-se, ainda, no que se refere à disparidade salarial por gênero, o caso do Google, que está sendo processado em uma ação coletiva de funcionárias devido ao salário das mulheres ser, em média, US$ 16.800 inferior ao dos homens, além de enfrentarem dificuldades na ascensão profissional (Funcionárias [...], 2021). Diante disso, é perceptível uma sociedade que possui suas raízes históricas fundadas sob uma perspectiva machista ainda muito presente nos dias atuais.

Em 2022, segundo dados do IBGE (Censo-2022), a remuneração média dos homens foi de R$ 3.791,58, enquanto a das mulheres foi de R$ 3.241,18 (ICL, 2024). O mesmo Censo, no que toca ao trabalho infantil, apontou que o rendimento médio dos meninos nessa situação era de R$ 757,00, já o das meninas, de R$ 639,00, equivalente a 84,4% do rendimento daqueles. Crianças e adolescentes pretos e pardos recebiam R$ 660,00, o que equivale a 80,8% do rendimento dos brancos, que era de R$ 817,00 (IBGE, 2024).

Deve ser mencionado, ainda, que a discriminação de gênero e seus estereótipos estão presentes nas atividades de cuidado. Muitos homens acreditam que essas atividades devem ser realizadas apenas pelas mulheres (Bourdieu, 2017, p. 99). De fato, a permanência desse sistema, que não valoriza o trabalho de cuidado, é de interesse do capitalismo, que não precisa remunerar essa mão de obra, tampouco conceder benefícios previdenciários e, quando remunera, o faz com valores muito inferiores aos praticados em outras profissões.

A sociedade é organizada em torno da centralidade da figura masculina, em que o homem ocupa o papel central e se mantém em uma posição androcêntrica, mais presente nas atividades agrárias e diminuindo conforme se avança para as atividades de nível superior (Bourdieu, 2017, p. 35 e 100). O Censo-2022 confirma essa desigualdade, indicando que os homens estão, predominantemente, na construção civil (87,6%), na indústria extrativa (84,2%) e nos transportes (81,7%), já as mulheres estão na saúde (74,8%), na educação (67,3%) e no setor de alojamento e alimentação (57,2%) (ICL, 2024).

O androcentrismo é mantido pela atuação das instituições (Igreja, Estado, Escola etc.), que replicam a ideia de que algumas atividades devem ser desenvolvidas por homens e outras pelas mulheres. Assim, perpetua-se o processo histórico de exclusão das mulheres de muitas profissões de gerência e de gestão política (Bourdieu, 2017, p. 138). A família exerce um papel importante na reprodução e manutenção da dominação masculina, pois é nela que começa a divisão das tarefas entre mulheres e homens, impondo àquelas as atividades de cuidado. Assim, a educação de qualidade e libertadora deve ser utilizada para a mudança dessa realidade, possibilitando a independência econômica das mulheres e a consequente transformação das estruturas familiares (Bourdieu, 2017, p. 108).

O neoliberalismo acentua essa diferença à medida que precariza o mercado de trabalho, justamente nas profissões “naturalmente” ocupadas por mulheres. Um dos fatores que contribui para a desvalorização do

trabalho feminino no mundo capitalista é a questão da reprodução, pois a licença-gestante e as eventuais faltas para as consultas médicas das crianças são vistas, por boa parte da sociedade, como um prejuízo para as empresas que, durante esse período, ficarão sem o trabalho dessas mulheres. Esse período de inatividade da licença-gestante, apesar de custeado pelo Estado brasileiro, mesmo assim, não é aceito por muitos empresários. Esse fato é comprovado pela pesquisa realizada pela empresa MinderMines, que revela que quase metade das mulheres foi rejeitada em seleção de emprego por serem mães ou manifestarem o desejo de engravidar (Futema, 2017).

Outro fator fundante dessa desigualdade é a falta de representatividade feminina em cargos de liderança, o que também está ligado à questão da maternidade, já que 45% das mulheres executivas não possuem filhos (Bernal, 2021). Contudo, muitas mulheres optam por exercer profissões com salários, por vezes, inferiores aos dos homens, como nas áreas da saúde e educação, enquanto muitos homens têm preferência pelas áreas de engenharia e finanças. No entanto, esse cenário, embora contribua para o quadro, ainda não supera as mazelas de uma sociedade onde se reproduzem práticas do machismo estrutural[1].

Por fim, mencione-se que o tema da redação do Exame Nacional do Ensino Médio - ENEM/2023 (INEP, 2023), ocorrido em 5/11/2023, "Desafios para o enfrentamento da invisibilidade do trabalho de cuidado realizado pela mulher no Brasil", deve ser recebido de forma muito positiva, vez que provoca debates e estudos por parte das redes de ensino, proporcionando aos alunos e alunas do ensino médio o conhecimento sobre essa triste realidade. Debate que se espraia pelos grandes veículos de comunicação e por toda a sociedade brasileira[2].

---

[1] Lutiana Nacur Lorentz apregoa que: "[...] as diferenças entre minorias de comunidades, grupos etc., na sociedade democrática, devem ser tratadas com grande sensibilidade segundo a teoria do discurso". É importante notar-se que as "[...] minorias não como um conceito numérico, mas sim em termos de um grupo que se volta contra uma cultura dominante. Nesse sentido, o movimento feminista, sobretudo na América Latina, é um movimento de minoria não numérico, mas, em termos de oposição a uma cultura dominante, o mesmo raciocínio pode ser aplicado aos negros na África do Sul, sobretudo na época do apartheid". Cf. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 157.

[2] Conforme a matéria do G1, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) Contínua 2022, elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apontou que as mulheres dedicam, em média, 21,3 horas semanais aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas, enquanto os homens utilizam 11,7 horas (Paulo, 2024). Demonstrou-se, portanto, o quanto se está longe da efetiva igualdade de gêneros.

1.1 Efeitos socioeconômicos da desigualdade remuneratória de gênero

As consequências da desigualdade remuneratória de gênero se estendem por todos os setores da sociedade, de modo que representa um obstáculo não só para a melhoria da qualidade de vida das mulheres no âmbito econômico e social, mas também para a sociedade em geral no que diz respeito ao alcance de uma sociedade efetivamente inclusiva. Isso acontece porque muitas mulheres são rejeitadas em entrevistas de emprego em razão do gênero e, quando ocupadas, recebem remuneração inferior à dos homens, inclusive quando exercem a mesma função.

Dessa maneira, as mulheres são compelidas a aceitarem cargos precários e instáveis, de forma que seu trabalho é subvalorizado. Sobre esse tema, Pierre Bourdieu ressalta que a discriminação de gênero é constatada nas estatísticas, especialmente pela "[...] diminuta representação das mulheres nas posições de poder, sobretudo econômico e político". Ele prossegue: "Se a estatística estabelece que as profissões ditas qualificadas caibam sobretudo aos homens, ao passo que os trabalhos atribuídos às mulheres sejam 'sem qualificação', é, em parte, porque toda profissão, seja ela qual for, vê-se de certo modo qualificada pelo fato de ser realizada por homens" (Bourdieu, 2002, p. 75).

Ressalte-se que as condições de trabalho de homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas de construções sociais. Nesse sentido, Vanessa Karam de Chueiri Sanches menciona que "[...] a divisão sexual de trabalho entre homens e mulheres decorre, não de fatores biológicos que os determinam, mas, sim, daquilo que a sociedade impõe, estabelece, define, para cada um, de acordo com seu gênero" (Sanches, 2020).

Os impactos da discriminação remuneratória das mulheres na esfera laboral são significativos, pois muitas são arrimos de famílias, cuidam dos filhos pequenos e das pessoas da terceira idade. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), o percentual de domicílios brasileiros comandados por mulheres passou de 25%, em 1995, para 45%, em 2018. Os números mostram ainda que 57% delas estão nessa posição sem a presença de um parceiro: 32% são mulheres solteiras com filho, 18% vivem sozinhas e 7% dividem a casa com amigos ou parentes (Oliveira, 2020).

No mesmo sentido, segundo o DIEESE, a maioria dos domicílios no Brasil é chefiada por mulheres. Dos 75 milhões de lares, 50,8% tinham

liderança feminina, o que corresponde a 38,1 milhões de famílias. Já as famílias com chefia masculina somaram 36,9 milhões. As mulheres negras lideravam 21,5 milhões de lares (56,5%), enquanto as não negras, 16,6 milhões (43,5%) no 3º trimestre de 2022 (DIEESE, 2023). Ainda nessa linha, estudos realizados pela Redação Homework (2023) revelaram que mais de 48% dos lares brasileiros tinham mulheres como chefes de família. O número representava quase o dobro do percentual de 1995 - que era de 25% - e a tendência era de crescimento, já que, dos lares de baixa renda no país (20,65 milhões), 81,6% eram chefiados por mulheres (Homework, 2023).

A precarização do trabalho feminino reflete no nível de bem-estar familiar, no acesso a bens e serviços básicos e no valor da aposentadoria, que será menor que a dos homens, já que o benefício é calculado sobre o valor dos recolhimentos previdenciários ao longo da vida. Assim, perpetua-se o ciclo de vulnerabilidade econômica que não atinge apenas as mulheres quando chegam à terceira idade, mas também as crianças e idosos que são por elas sustentados. As mazelas sociais decorrentes da discriminação entre homens e mulheres, seja no processo de contratação ou promoção para cargos superiores, também atuam como empecilho no próprio desenvolvimento econômico do país e evidenciam uma cultura arraigada de preconceito.

Saliente-se que a desigualdade remuneratória também reflete nas diferenças de oportunidades entre os dois sexos, pois as mulheres são excluídas de cargos de gerência, mais valorizados socialmente e melhor remunerados. Outro ponto que contribui para a perpetuação desse quadro é o fato de que as mulheres dedicam mais tempo a trabalhos domésticos, num total de 21,3 horas semanais, enquanto os homens destinam 11,7 horas (IBGE, PNAD, 2022). Todo esse contexto impõe às mulheres o exercício de funções laborais precárias, em locais menos seguros e com remuneração inferior.

1.2 Desigualdade remuneratória interseccional

Como ensina Adilson José Moreira (2020), as violações da igualdade que utilizam um único elemento para fins de comparação não capturam o sofrimento de grupos sociais que enfrentam múltiplas formas de opressão. A discriminação interseccional está fundada na premissa de que devem ser consideradas as diferentes formas de discriminação a que as pessoas são submetidas.

Esse é o caso das mulheres afrodescendentes, que sofrem a maior discriminação no mundo do trabalho. Elas são vítimas tanto da discriminação de gênero quanto da discriminação em razão da cor da pele, sendo o grupo demográfico mais vulnerável, com uma ocupação de aproximadamente 23% nas atividades domésticas, possuindo remuneração inferior quando comparadas a outros grupos (Abramo, 2006)[3]. Elas ocupam a base da pirâmide remuneratória do Brasil, realidade que precisa ser revertida por intermédio de políticas públicas específicas, como educação de qualidade, qualificação profissional, habitação, entre outras.

O longo período de escravidão no Brasil, que durou mais de três séculos e meio, ainda produz efeitos nefastos na sociedade. Assim, é preciso acabar com o mito de que não existe racismo estrutural no Brasil. Isabel Wilkerson (2021, p. 25; 30) discute sobre a Pirâmide de Castas existente nos EUA e afirma que, nos países em que a escravidão foi usada por séculos, existem déficits estruturais, pois foram construídos à base da exploração fundamentada na raça, que seria o instrumento básico, o marcador visível, a fachada da casta. A autora afirma que a raça se refere "[...] às pessoas como negras, brancas, latinas, asiáticas ou indígenas, mas o que está por trás de cada rótulo são séculos de história e de atribuição de pressupostos e valores a traços físicos dentro de uma estrutura hierárquica dos seres humanos" e prossegue, explicando que:

> A raça, nos Estados Unidos, é o agente visível da força invisível da casta. A casta é a ossatura, a raça é a pele. A raça é o que podemos ver, os traços físicos que receberam um significado arbitrário e se tornaram um resumo do que a pessoa é. A casta é a poderosa infraestrutura que mantém cada grupo em seu lugar. (Wilkerson, 2021, p. 25 e 30).

A situação no Brasil não é diferente. Os negros estão na base da pirâmide de castas que aqui também existe desde a chegada dos portugueses, que utilizaram a mão de obra escrava para desenvolver diversos setores econômicos. Esse sistema de castas "naturaliza" a exploração das crianças e mulheres negras.

[3] De acordo com o Censo 2022, ao se comparar a remuneração de mulheres negras com profissionais brancos, a diferença fica em 46%. Cf. https://movimentomulher360.com.br/noticias/desigualdade-salarial-impacta-avanco-equidade-genero-raca-mercado-de-trabalho/. Acesso em: 15 jul. 2024.

2 OS TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS

Existem diversos tratados e convenções internacionais que protegem as mulheres e impõem deveres às nações e aos empregadores. Nesse sentido, mencionem-se os artigos 2º e 23º, item 2, da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948):

> Art. 2º Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território.
>
> Art. 23º [...] 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. (Organização das Nações Unidas, 1948).

A Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979) também vai no mesmo sentido:

> Art. 1º Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Fica clara a proteção às mulheres no que toca ao acesso ao mundo do trabalho e à igualdade remuneratória, proibindo-se a discriminação de gênero, exceto quando fundada em qualificações específicas para determinado cargo. Mesmo assim, as mulheres ainda padecem sob esse quadro discriminatório de remuneração e de oportunidades de emprego

em relação aos homens. Nesse sentido, mencione-se que o rendimento das mulheres representa, em média, 77,7% do rendimento dos homens (R$ 1.985 frente a R$ 2.555), conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pianegonda, 2023).

Consta também na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979):

> Art. 2º Os Estados Partes condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem a:
> [...]
> c) Estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação;
>
> Art. 5º Os Estados-Partes tornarão todas as medidas apropriadas para:
> a) Modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na ideia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres.
>
> Art. 11 - 1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:
> a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
> b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
> c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no

> emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
> d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
> e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;
> f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

Os referidos artigos têm como propósito promover a igualdade remuneratória entre homens e mulheres por meio da equiparação entre esses dois gêneros quanto à estabilidade e promoção de cargos, bem como às mesmas oportunidades de emprego. Contudo, mesmo com a proteção conferida por esses pactos internacionais, ainda está longe de se garantir a igualdade material, pois a mulher permanece em situação de desvantagem social e econômica em decorrência do não cumprimento dessas estipulações.

Mencione-se, ainda, a Recomendação Geral nº 33 (Cedaw,2015) - Acesso das mulheres à justiça - como importante instrumento para o combate à discriminação contra as mulheres, confira-se:

> [...] 26. Os estereótipos e os preconceitos de gênero no sistema judicial têm consequências de amplo alcance para o pleno desfrute pelas mulheres de seus direitos humanos. Eles impedem o acesso das mulheres à justiça em todas as áreas do direito, e podem ter um impacto particularmente negativo sobre as mulheres vítimas e sobreviventes da violência. Os estereótipos distorcem percepções e resultam em decisões baseadas em crenças e mitos preconcebidos em vez de fatos relevantes. Com frequência, juízes adotam rígidos estândares sobre comportamentos que consideram apropriados para as mulheres, penalizando aquelas que não agem conforme esses estereótipos. Os

> estereótipos também afetam a credibilidade dada às vozes, aos argumentos e depoimentos das mulheres, sistema de justiça, que pode pôr como partes e testemunhas. Esses estereótipos podem levar juízes a mal interpretarem ou aplicarem as leis. Isso tem profundas consequências, por exemplo, no direito penal, quando resulta que perpetradores de violações a direitos das mulheres não sejam considerados juridicamente responsáveis, mantendo-se assim uma cultura de impunidade. Em todas as áreas do direito, os estereótipos comprometem a imparcialidade e integridade do sistema de justiça, que podem, por sua vez, levar à denegação da justiça, incluindo a revitimização de denunciantes.
>
> 27. Juízes, magistrados e árbitros não são os únicos atores no sistema de justiça que aplicam, reforçam e perpetuam estereótipos. Promotores, agentes encarregados de fazer cumprir a lei e outros atores permitem, com frequência, que estereótipos influenciem investigações e julgamentos, especialmente nos casos de violência baseada no gênero, com estereótipos, debilitando as declarações da vítima/sobrevivente e simultaneamente apoiando a defesa apresentada pelo suposto perpetrador. Os estereótipos, portanto, permeiam ambas as fases de investigação e processo, moldando o julgamento final.
>
> 28. As mulheres devem poder contar com um sistema de justiça livre de mitos e estereótipos, e com um judiciário cuja imparcialidade não seja comprometida por pressupostos tendenciosos. Eliminar estereótipos no sistema de justiça é um passo crucial na garantia de igualdade e justiça para vítimas e sobreviventes [...].

Assim, os estereótipos/mitos devem ser detectados e combatidos não apenas pelos juízes(as), mas por todas as pessoas que compõem o sistema de justiça.

A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, mais conhecida como a "Convenção Belém do Pará", também é um marco importante na promoção dos direitos das mulheres. Concluída em 1994, ela estabelece um conjunto abrangente

de medidas que os países signatários devem adotar para combater a discriminação e a violência de gênero, estabelecendo um relatório, conforme o disposto em seu artigo 10, e um sistema de monitoramento que permite aos países prestarem contas sobre as medidas que estão tomando para cumprir os compromissos (Brasil, 1994). Nesse sentido, mencione-se a seguinte decisão:

> MISOGINIA. PRETERIÇÃO DA TRABALHADORA NAS PROMOÇÕES NO EMPREGO. DANO À MORAL. CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (CONVENÇÃO BELÉM DO PARÁ). CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (CEDAW). 1. Cabe às autoridades públicas atuarem de forma a eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher praticada por quaisquer pessoas, organização ou empresa, conforme compromisso assumido pelo Brasil, signatário das Recomendações da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Belém do Pará, de 1994) e da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW,1979), ratificada pelo por meio do Decreto 4.377, de 13.9.2002. No âmbito das relações de trabalho, o empregador é responsável por manter um ambiente de trabalho íntegro, saudável e respeitoso (art. 7º, XXII, e 200, VIII, da CR88) e responde, independentemente de culpa, pelos atos praticados por seus empregados (art. 932, III, e 933 do CC), inclusive com relação às discriminações em face da mulher. 2. Como se extrai do art. 1º da Convenção 111 da OIT, todo e qualquer tratamento desigual, de caráter infundado, em matéria de emprego ou profissão, que dificulte ou obstaculize o acesso e permanência no emprego, a oportunidade de ascensão e formação profissional, a igualdade remuneratória, bem como promova a violência e o assédio, constitui discriminação. 3. [...] 4. Sensível a esse contexto, a Organização Internacional do Trabalho, comemorando seu centenário de fundação, aprovou, na 108ª Reunião da

> Conferência Internacional do Trabalho em Genebra (junho de 2019), a Convenção 190, sobre violência e assédio no trabalho, temas responsáveis pelo grande aumento nos casos de doenças psicossociais, com destaque para a questão de gênero nos casos de abuso e assédio e para a necessidade de proteger as mulheres no local de trabalho. A referida Convenção reconhece que a violência e o assédio nas relações laborais violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente. Ademais, comprometem o meio ambiente do trabalho, afetando a organização do labor, o desenvolvimento sustentável, as relações pessoais, a produtividade e a qualidade dos serviços, além de impedir que as pessoas, em especial as mulheres, tenham acesso ao mercado de trabalho, permaneçam e progridam profissionalmente. 5. 6. [...] 7. [...] nesse contexto, é urgente implementar medidas de combate e superação das discriminações à mulher, para a efetivação da jusfundamentalidade da Constituição de 1988 e das Convenções Internacionais adotadas pelo Brasil para efetivação dos melhores ideais de democraticidade, respeitabilidade e simetria entre gêneros. 5. No caso dos autos, a trabalhadora exerceu, por cinco anos, atividades pesadas em metalúrgica, e o conjunto probatório revelou preterição da trabalhadora simplesmente por ser mulher, em razão da misoginia comumente observada em locais de trabalho pesado. Ressalte-se a dificuldade da prova do assédio moral em casos como esse, nos quais a violação é naturalizada e os comportamentos são socialmente aceitos. [...]. Processo n. 0012154-35.2017.5.15.0059. (TRT-15 - ROT: 0012154-35.2017.5.15.0059, Relator: JOAO BATISTA MARTINS CESAR, 11ª Câmara, Data de Publicação: 27/11/2020).

Desse modo, percebe-se que há instrumentos legais para combater a discriminação de gênero no mercado de trabalho, sendo importante que sejam utilizados pela magistratura brasileira, a fim de concretizar as normas de igualdade e, por consequência, promover uma sociedade mais justa.

2.1 Maternidade e seus efeitos na desigualdade remuneratória

A maternidade e a procriação da espécie humana deveriam ser vistas como algo natural e não como objeto de qualquer represália pelos diversos setores da sociedade. Contudo, não é isso o que ocorre. Justamente por isso, o país ratificou, conforme já mencionado, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979), que, no item 2 de seu artigo 11, apregoa:

> [...] 2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para:
> a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;
> b) Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antiguidade ou benefícios sociais;
> c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças;
> d) Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas. (Brasil, 2002).

Mesmo assim, o princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres não é respeitado por muitas empresas. Isso acontece devido à possibilidade que a mulher tem de engravidar ou de contrair núpcias[4], de forma que, sob a ótica de alguns empregadores, isso é

[4] Mulher é eliminada em 'entrevista coletiva' de emprego após indicar que tinha filho. Um grupo de quatro mulheres entrou na Justiça após o episódio, que aconteceu em outubro de 2018, mas, até o momento, apenas uma conseguiu ganhar o direito de ser indenizada. Disponível em: https://g1.globo.com/sp/santos-regiao/noticia/2023/04/15/mulher-e-eliminada-em-entrevista-coletiva-de-emprego-apos-indicar-que-tinha-filho.ghtml. Acesso em: 07 nov. 2023.

visto como despesa em razão dos períodos de inatividade na produção (licença-maternidade, faltas para cuidar dos filhos[5], entre outros).

Nesse ponto, seria importante que o Brasil avançasse na adoção da licença-parental, assim como já acontece em alguns países da Europa, como na Suécia (Lima, 2022). No Congresso Nacional, tramita o PL-1974-2021 (Brasil, 2021), contudo, anda em passos lentos, quando deveria ter prioridade máxima. É bem verdade que algumas empresas já vêm avançando na extensão da licença-paternidade (Santiago, 2023), mas ainda é insuficiente. É necessária a efetiva implementação da licença-parental na qual o casal (heterossexual ou LGBTQIA+), e apenas o casal, definirá quantos dias cada um vai gozar da licença para cuidar da criança, pois isso reduziria significativamente a resistência das empresas na contratação de mulheres.

2.2 Organização Internacional do Trabalho e a igualdade de remuneração

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho - OIT, deve ser mencionada a Convenção nº 100 (1951), sobre a Igualdade de Remuneração, a qual preconiza a igualdade remuneratória e de benefícios entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. A referida Convenção da OIT contribuiu para o aperfeiçoamento da legislação trabalhista brasileira no que tange à proteção do trabalho da mulher. Segundo Bachur e Manso, a finalidade da OIT é proteger a mulher no trabalho, acabar com a desigualdade entre mulheres e homens, trazer melhores condições ao trabalho, acabar com as diferenças de valores de salário entre homens e mulheres e colocar a idade certa para o trabalho (Bachur; Manso, 2011, p. 26).

[5] Mencione-se que o E. STF decidiu que a licença-maternidade deve ser contada a partir da alta hospitalar (mãe ou criança). ADI 6327: "O Tribunal, por unanimidade, conheceu da ação direta de inconstitucionalidade como arguição de descumprimento de preceito fundamental e, ratificando a medida cautelar, julgou procedente o pedido formulado para conferir interpretação conforme à Constituição ao artigo 392, §1º, da CLT, assim como ao artigo 71 da Lei nº 8.213/91 e, por arrastamento, ao artigo 93 do seu Regulamento (Decreto nº 3.048/99), de modo a se considerar como termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, prorrogando-se em todo o período o benefício, quanto o período de internação exceder as duas semanas previstas no art. 392, §2º, da CLT, e no art. 93, §3º, do Decreto nº 3.048/99, nos termos do voto do Relator. [...] Plenário, Sessão Virtual de 14/10/22 a 21/10/22.

Deve ser mencionada também a Convenção nº 111/1958 da OIT, promulgada pelo Brasil em 1968 (Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão), que prevê o combate às práticas discriminatórias:

> Art. 1º
> 1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:
> a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
> b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.
> 2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.
> 3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

Como se nota, a referida Convenção proíbe toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Assim, os países devem envidar esforços para dar concretude à referida Convenção.

Mencione-se, ainda, a importância da ratificação da Convenção nº 190 (2019a) da OIT e da Recomendação nº 206 da OIT (2019b), aprovadas na 108ª Conferência Internacional do Trabalho. Elas respondem de forma ampla e inovadora, oferecendo importantes diretrizes para o enfrentamento da violência e do assédio no ambiente de trabalho.

Essas normas aplicam-se tanto às pessoas jurídicas de direito privado quanto às de direito público e abrangem todas as pessoas no mundo do trabalho: trabalhadores, empregados, servidores, aprendizes, estagiários, candidatos a emprego, desempregados, terceirizados ou aqueles em cargos de mando e gestão. Aplicam-se também a todos os momentos e espaços relacionados ao trabalho: no local de trabalho, onde se remunera, deslocamentos, eventos, comunicações, alojamentos e rotina diária, bem como às atividades desenvolvidas por meios tecnológicos.

A Convenção supracitada é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência de gênero:

> Art. 1º
> 1. Para efeitos da presente Convenção:
> a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;
> b) o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

A Convenção nº 190 (2019a) reconhece que a violência e o assédio no trabalho são temas responsáveis pelo grande aumento nos casos de doenças psicossociais, com destaque para a questão de gênero e a necessidade de proteger as mulheres no local de trabalho. A violência e o assédio nas relações laborais violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente. Ademais, comprometem o meio ambiente de trabalho, afetando a organização do labor, o desenvolvimento sustentável, as relações pessoais, a produtividade e a qualidade dos serviços, além de impedir que as pessoas, em especial as mulheres, tenham acesso ao mundo do trabalho, permaneçam e progridam profissionalmente. Assim, qualquer violência e assédio de gênero devem ser combatidos e penalizados para que seja efetivamente atingida a plena inclusão das pessoas.

Por meio do MSC 86, de 08.03.2023 (Brasil, 2023a), o Sr. Presidente da República encaminhou à Câmara dos Deputados a proposta de ratificação da referida Convenção, contudo, o processo legislativo caminha lentamente. É preciso que o Congresso Nacional tenha consciência de seu papel constitucional e a grandeza de separar esse tema de questões menores da política, dando absoluta prioridade para que a Convenção nº 190 passe a integrar o ordenamento jurídico brasileiro, proporcionando maior proteção às minorias.

3 A IGUALDADE REMUNERATÓRIA NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

As disparidades remuneratórias, ainda muito presentes no mundo contemporâneo, ofendem diversas normas internacionais. Dessa forma, é primordial conhecer, estudar e analisar não somente as referidas normas e os princípios de igualdade internacional, mas também os previstos na legislação nacional.

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, à luz do artigo 5º, inciso I, ressalta que: "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição'' (Brasil, 1988, cap. I, art. 5º, inc. I) e, em seu artigo 7º, inciso XXX, proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Vale ressaltar também o inciso XX do artigo mencionado, que afirma: "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei" (Brasil, 1988, cap. II, art. 7º, inc. XX). Assim, é evidente que o princípio de isonomia, expressamente albergado nos referidos artigos e alicerce da Lei Maior, deve ser efetivado e materializado.

Contudo, ainda é necessário avançar nessa questão, visto que a igualdade remuneratória entre homens e mulheres, na prática, ainda é uma ficção legal, haja vista que o Brasil, entre 2013 e 2015, teve sua nota diminuída na categoria "Participação e Oportunidade Econômica" do ranking de igualdade de gênero publicado pelo Fórum Econômico Mundial (2015).

Além das disposições dos artigos supracitados da CR88, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), em nível infraconstitucional, também contém determinações em prol da igualdade remuneratória entre homens e mulheres. Nesse sentido, seu artigo 461 apregoa: "Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade". Por sua vez, o artigo 5º dispõe que: "A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo".

Dessa maneira, é indiscutível que a legislação brasileira prevê condições de igualdade para as mulheres em relação aos homens no mundo do trabalho e, obviamente, no aspecto remuneratório também, com o escopo de garantir o desenvolvimento econômico dessas pessoas, construindo-se uma sociedade menos desigual. Cabe, então, mencionar as normas que protegem as mulheres na busca pela contratação no mundo do trabalho. Nesse sentido, o artigo 373-A da CLT descreve:

> Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:
> I - Publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
> II - Recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
> III - Considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
> IV - Exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
> V - Impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
> VI - Proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias;
> Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Brasil, 1943).

Como se nota, estão vedadas as práticas discriminatórias na contratação, manutenção e término do contrato de trabalho, ou seja, recusar emprego ou efetuar dispensas por motivo de sexo. Entretanto, apesar dessa proteção legal, a igualdade não é materializada, vez que, de 48,7% das pessoas que já sofreram algum tipo de preconceito durante um processo seletivo, 5,4% são alvos de discriminação por gênero (Lima, 2021).

Sob essa análise, é relevante destacar a discriminação de gênero em questões relacionadas à gestação. A octogenária CLT, tão criticada por alguns setores retrógrados da sociedade brasileira, mas ainda tão necessária para efetivar um patamar mínimo civilizatório para todas as pessoas trabalhadoras, busca proteger esse direito das mulheres, conforme se verifica em seu artigo 391: "Não constitui justo motivo para rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez" e, no parágrafo único desse dispositivo, que estabelece: "Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez".

Ainda nessa perspectiva, a Lei nº 9.029/95 dispõe em seus artigos 1º e 2º:

> Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal[6].
>
> Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:
> I - A exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; (Brasil, 1995).

[6] Apesar da norma legal já conter a expressão "entre outros", é importante frisar que a interpretação teleológica e sistemática leva à afirmação de que se trata de um rol exemplificativo e não taxativo, pois não é mencionada a questão religiosa, política, orientação sexual etc. e, certamente, devem gozar da referida proteção.

Apesar da proteção legal, na prática, as mulheres ainda encontram restrições ao acesso ao mundo do trabalho por engravidarem. A procriação e a manutenção da espécie humana ainda não são assimiladas por boa parte dos empresários nacionais. A desigualdade econômica por gênero é consequência dessas condutas retrógradas de alguns setores da sociedade brasileira. Frise-se que muitas mulheres são dispensadas ou rejeitadas no processo seletivo de contratações por questão de gênero.

Nesse sentido, a pesquisa realizada em 2017 pela empresa MindMiners, já mencionada, com mil profissionais, revela que quase metade das mulheres relatam ter sido rejeitadas em seleções de emprego por serem mães ou manifestarem desejo de engravidar, evidenciando a falha na garantia dos direitos da mulher (Trevizan, 2021). Assim, é necessário que a magistratura tenha um olhar diferenciado nas causas que envolvem esses pedidos de gênero, conforme se verá adiante.

A igualdade remuneratória, garantida pelas normas internacionais e nacionais, não é efetivada por inúmeros motivos. Um deles é a consciência da trabalhadora de que, caso tenha a "ousadia" de promover uma reclamação trabalhista em busca de igualdade remuneratória, poderá ter seu nome incluído no cadastro negativo de trabalhadoras que ajuizaram reclamação trabalhista. Assim, no futuro, poderá ter mais dificuldades para conseguir um posto de trabalho[7] [8]. Some-se a isso o fato de que as multas aplicadas aos infratores são irrisórias, o que desestimula a observância da lei (Mori, 2023).

Em 3 de julho de 2023, foi promulgada a Lei nº 14.611, que dispõe sobre os critérios de remuneração e igualdade salarial entre homens e mulheres por trabalho de igual valor e mesma função. Essa lei deu nova redação ao § 6º do artigo 461 da CLT e incluiu o § 7º ao referido artigo, estabelecendo multa correspondente a dez vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado(a) discriminado(a), elevada ao dobro em caso de reincidência (Brasil, 2023b). Todavia, o Congresso Nacional retirou a possibilidade de o juiz do trabalho aplicar a multa de ofício quando constatasse casos de discriminação remuneratória por questão de gênero. A mudança promovida pelo Congresso Nacional tirou um dos melhores instrumentos para penalizar as empresas que não

[7] No Brasil, lutar por direitos ainda é considerado uma ousadia, ou pior, motivo para dispensa de trabalhadores (as), em flagrante ofensa do disposto no artigo 5º, XXXV, CR88. Essa ainda é uma barreira para o acesso ao Judiciário pela classe trabalhadora.

[8] Não é por outra razão que a Justiça do Trabalho é uma justiça para desempregados.

cumprem a igualdade remuneratória prevista na lei, haja vista que haveria celeridade e efetividade na cobrança das multas.

Essas normas que determinam a equiparação dos direitos entre homens e mulheres impõem uma nova postura à magistratura para a materialização da igualdade de gênero em todos os aspectos, inclusive no âmbito remuneratório. Nesse sentido, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - Recomendação CNJ nº 128 (CNJ, 2022) - é um poderoso instrumento para concretizar a igualdade de gênero. Para tanto, todo o sistema de justiça deve estudá-lo e aplicá-lo[9] [10], já que ele é consequência das normas internacionais ratificadas pelo país.

É preciso que o Estado invista em uma educação emancipadora que acabe com todos os preconceitos e adote uma postura ativa para eliminar todas as práticas discriminatórias, a fim de efetivar os princípios contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e na Constituição Federal de 1988, garantindo dignidade à mulher trabalhadora e sua independência financeira. A educação profissionalizante e a aprendizagem devem ser utilizadas como políticas públicas destinadas a reverter esse quadro de desigualdade, para isso, as mulheres negras devem ter prioridade nessas vagas.

---

[9] Em um mundo de desigualdades estruturais, julgar de maneira abstrata - ignorando as desigualdades - perpetua as assimetrias, não colaborando para a aplicação de um direito emancipatório. A parcialidade estará presente quando se desconsiderar as desigualdades estruturais.

[10] MULHER. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ARBITRAMENTO. VALOR. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. DESIGUALDADE SALARIAL EXISTENTE NO MERCADO DE TRABALHO. 1. Inequívoco o dano moral causado pela dispensa discriminatória, ato ilícito que atenta contra a dignidade, a integridade psíquica e o bem-estar individual da trabalhadora, bens imateriais que compõem o patrimônio moral protegido pela Constituição, o que enseja a reparação moral (art. 5º, V e X, da CR88; 186 e 927, *caput*, do CC). 2. O dano imaterial agrava-se diante da evidente dificuldade de reingresso no mercado de trabalho, a ser enfrentada por uma mulher acometida pelas limitações físicas e psiquiátricas referidas. Conforme orientação constante do Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, a desigualdade salarial existente no mercado de trabalho deve ser considerada no arbitramento das indenizações. Recurso ordinário conhecido e provido para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais em razão da dispensa discriminatória, no importe de R$ 50.000,00. PROCESSO n. 0001873-51.2013.5.15.0094.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em pleno século XXI, ainda não foi atingida a igualdade remuneratória entre mulheres e homens. Os fatores histórico-culturais de uma sociedade predominantemente machista continuam a perpetuar discriminações contra a mulher, colocando-a em uma condição de inferioridade no mundo do trabalho.

Esse fenômeno social decorre de uma sociedade patriarcal, na qual prevalecem estereótipos de gênero, construídos ao longo do tempo, que determinam as funções e atividades destinadas às mulheres, como afazeres domésticos e atividades de cuidado, pois ainda são consideradas mais "fracas", enquanto aos homens são atribuídas atividades como o trabalho fora de casa, visto como função masculina. Portanto, é primordial adotar medidas voltadas ao combate à disparidade salarial entre homens e mulheres, uma odiosa discriminação entre os gêneros que impede a construção de uma sociedade efetivamente inclusiva.

Mesmo com o avanço das normas internacionais e nacionais que asseguram a proteção das mulheres, a igualdade remuneratória entre os sexos ainda não foi materializada, portanto, é preciso corrigir esse descompasso. Frise-se que, enquanto os salários de homens e mulheres que desempenham a mesma função não forem iguais, pessoas, instituições, sociedade, sindicatos profissionais e patronais devem unir esforços para evoluir e atingir esse objetivo da República. Dessa forma, as empresas devem sofrer fiscalização rigorosa por parte do Ministério do Trabalho, aplicando-se multas àquelas que desrespeitam os comandos legais. Assim, essas práticas serão erradicadas e dar-se-á concretude aos princípios de isonomia e dignidade da pessoa humana, previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

O Congresso Nacional deve aprovar a ratificação da Convenção nº 190 da OIT e o Projeto de Lei nº 1.085/2023, que estabelece a licença-parental, como já ocorre em alguns países da Europa. Assim, o casal definirá quantos dias cada um gozará da licença para cuidar da criança recém-nascida, diminuindo a resistência de algumas empresas em contratar mulheres. De forma semelhante, os integrantes do sistema de Justiça (Magistrados, Ministério Público, Defensoria Pública, Advocacia) devem adotar uma postura proativa para que as mulheres não sejam discriminadas nos processos seletivos ou dispensadas em razão de gravidez. Além disso, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - Recomendação CNJ nº 128, de 15 de fevereiro de 20222 - deve ser estudado e aplicado para que seja garantida a igualdade material entre os gêneros.

A discriminação de gênero é extremamente negativa para a sociedade, pois impede a ascensão econômica igualitária das mulheres em relação aos homens. Mais do que isso, crianças e idosos sob seus cuidados acabam sendo vítimas reflexas, já que poderiam se beneficiar de uma melhor remuneração da pessoa que é arrimo da família. Desse modo, todas as formas de violência praticadas contra as mulheres, incluindo o assédio nas relações laborais e a desigualdade remuneratória, precisam ser firmemente repelidas, pois comprometem um ambiente de trabalho saudável, impedindo que as mulheres tenham acesso ao mercado de trabalho, permaneçam nele e progridam profissionalmente. Essas práticas são, portanto, incompatíveis com o trabalho decente.

A educação profissionalizante e a aprendizagem devem ser utilizadas como políticas públicas destinadas a reverter esse quadro de desigualdade, com foco na qualificação e colocação profissional das mulheres no ramo do trabalho. É fundamental que as mulheres negras tenham prioridade nessas vagas, já que são as mais prejudicadas nesse processo histórico de exclusão. Nesse sentido, o futuro da humanidade depende da concretização do trabalho digno para todas as pessoas. Esse ideal só será alcançado pela promoção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva e materialmente igualitária, livre de qualquer forma de discriminação.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Ciência e Cultura (on-line)*. São Paulo, v. 58, n. 4, p. 40-41, out./dez. 2006.

BACHUR, T. F.; MANSO, T. F. B. C. *Licença-maternidade e salário maternidade.* Na teoria e na prática. Editora Lemos e Cruz, [S.L.], p. 26, 2011.

BERNAL, Ana. Três fatores que impedem as mulheres de crescerem na carreira. *VOCERH*, 3 set. 2021. Disponível em: https://vocerh.abril.com.br/coluna/ana-bernal/tres-fatores-que-impedem-as-mulheres-de-crescerem-na-carreira. Acesso em: 10 jul. 2024.

BOURDIEU, Pierre (1998). *A dominação masculina*. Tradução: Maria Helena Kuhner. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, p. 75, 2002.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *MSC nº 86, de 8 de março de 2023*. Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 8 mar. 2023a. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2351227. Acesso em: 15 jul. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 1.974, de 25 de maio de 2021*. Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã). Brasília: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2284867. Acesso em: 07 nov. 2023.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, 09 ago. 1943.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 07 nov. 2023.

BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 13 set. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%204.377%2C%20DE%2013,20%20de%20mar%C3%A7o%20de%201984. Acesso em: 02 nov. 2023.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 17 abr. 1995.

BRASIL. Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*, 04 jul. 2023b.

BRASIL. *Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022*. Recomenda a adoção do "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero" no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Brasília, DF: CNJ [2022]. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original18063720220217620e8ead8fae2.pdf. Acesso em: 07 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15º Região. Misoginia. Preterição da trabalhadora nas promoções no emprego. Dano à moral. Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Belém do Pará). Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). Acórdão em recurso ordinário nº 0012154-35.2017.5.15.0059. Relator: João Batista Martins César, 11ª Câmara. Acórdão, 27 nov. 2020. *Jusbrasil.* Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/1133119605. Acesso em: 22 fev. 2024.

CONVENÇÃO sobre a Eliminação de Toda as Formas de Discriminação contra a Mulher. 18 dez. 1979. Disponível em: https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2012/11/SPM2006_CEDAW_portugues.pdf. Acesso em: 01 jul. 2024.

D'ALMEIDA, Thiago. Mulher é eliminada em 'entrevista coletiva' de emprego após indicar que tinha filho. *G1*, Santos, 15 abr. 2023. Disponível em: https://g1.globo.com/sp/santos-regiao/noticia/2023/04/15/mulher-e-eliminada-em-entrevista-coletiva-de-emprego-apos-indicar-que-tinha-filho.ghtml. Acesso em: 07 nov. 2023.

DESIGUALDADE salarial impacta o avanço da equidade de gênero e de raça no mercado de trabalho. *Movimento Mulher 360*, 24 fev. 2023. Disponível em: https://movimentomulher360.com.br/noticias/desigualdade-salarial-impacta-avanco-equidade-genero-raca-mercado-de-trabalho/. Acesso em: 15 jul. 2024.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS

SOCIOECONÔMICOS. As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho. *Boletim Especial*. 8 de março, Dia da Mulher. São Paulo: DIEESE, 2023. Disponível em: https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf . Acesso em: 15 jul. 2024.

DYNIEWICZ, Luciana. Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22% diz IBGE. *CNN Brasil*, 8 mar. 2023. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/#:~:text=A%20diferen%C3%A7a%20de%20remunera%C3%A7%C3%A3o%20entre,Geografia%20e%20Est-at%C3%ADstica%20(IBGE). Acesso em: 10 jul. 2024.

FUNCIONÁRIAS processam google por disparidade salarial de gênero. *Sindifisco-MS*, 16 jun. 2021. Disponível em: https://sindifisco-ms.org.br/economia/funcionarias-processam-google-por-disparidade-salarial-de-genero/. Acesso em: 10 jul. 2024.

FUTEMA, Fabiana. Mulheres sentem-se rejeitadas para emprego por serem mães. *Veja Negócios,* 1 nov. 2017. Disponível em: https://veja.abril.com.br/coluna/mae-para-toda-obra/mulheres-sentem-se-rejeitadas-para-emprego-por-terem-filhos/. Acesso em: 10 jul. 2024.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. *Agência IBGE Notícias,* 11 ago. 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas. Acesso em: 15 jul. 2024.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem. *Agência IBGE Notícias*, 7 mar. 2018. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem. Acesso em: 10 jul. 2024.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua).* Aspectos metodológicos do Trabalho de Crianças e Adolescentes. Nota técnica 01/2020. IBGE,

2020 Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101806.pdf. Acesso em: 30 mar. 2024.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. PIB cresce 2,9% em 2023 e fecha o ano em R$ 10,9 trilhões. *Agência IBGE NOTÍCIAS***,** 1 mar. 2024. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/39303-pib-cresce-2-9-em-2023-e-fecha-o-ano-em-r-10-9-trilhoes . Acesso em: 30 mar. 2024.

INSTITUTO CONHECIMENTO LIBERTA. Ministro Dias Toffoli abre divergência e julgamento é suspenso no STF [vídeo]. *ICL Notícias*, 21 jun. 2024, 11h07m. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=GzxJo29mVYY . Acesso em: 14 jul. 2024.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). Tema da Redação: Desafios para o enfrentamento da invisibilidade do trabalho de cuidado realizado pela mulher no Brasil*. Gov. br*, 5 nov. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/enem/tema-da-redacao-desafios-para-o-enfrentamento-da-invisibilidade-do-trabalho-de-cuidado-realizado-pela-mulher-no-brasil. Acesso em: 05 nov. 2023.

LIMA, Helder. Licença parental: o que podemos aprender com o modelo sueco? A Suécia é conhecida por ser um dos países que mais prezam pela igualdade de gênero: desde os salários até o modelo de licença parental. *Rede Brasil Atual*, 20 maio 2022. Disponível em: https://www.redebrasilatual.com.br/blogs/blog-na-rede/licenca-parental-o-que-podemos-aprender-com-o-modelo-sueco/. Acesso em: 07 nov. 2023.

LIMA, Leonardo. Quase 50% das pessoas já sofreram preconceito em processos seletivos. *A TARDE*, 31 out. 2021. Disponível em: https://atarde.com.br/empregos/quase-50-das-pessoas-ja-sofreram-preconceito-em-processos-seletivos-1177150. Acesso em: 06 nov. 2023.

LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. 2. ed. São Paulo: LTr, p. 157, 2016.

MENA, Fernanda. Mulheres fazem jornada tripla, e home office na pandemia amplia desequilíbrio de gênero na Justiça. *Folha de São Paulo*,

São Paulo, 22 maio 2020. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/05/home-office-na-pandemia-amplia-desequilibrio-de-genero-na-justica.shtml. Acesso em: 10 jul. 2024.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de direito antidiscriminatório*. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 413, 2020.

MORI, Letícia. Mesmo salário para homens e mulheres? Por que leis para corrigir desigualdade não 'vingaram' no Brasil*. BBC News Brasil*, São Paulo, 8 mar. 2023. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/articles/c0wr0174xw7o. Acesso em: 03 nov. 2023.

MOTA, Camilla Veras. Por que o Brasil tem caído em ranking de desigualdade de gênero*. BBC News Brasil*, 6 mar. 2023. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/articles/c4nljwjq0nno. Acesso em: 10 jul. 2024.

OLIVEIRA, Semayat Silva. Um exército de mulheres: elas são arrimo de família mesmo sem renda fixa. *Nós*, 30 abr. 2020. Disponível em: https://nosmulheresdaperiferia.com.br/um-exercito-de-mulheres-elas-sao-arrimo-de-familia-mesmo-sem-renda-fixa/. Acesso em: 04 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Genebra, 1948. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos. Acesso em: 13 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU*. Recomendação Geral nº 33 (Violência contra as mulheres) do Comitê para Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW).* 3 ago. 2015. Disponível em: https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2016/02/Recomendacao-Geral-n33-Comite-CEDAW.pdf. Acesso em: 07 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Convenção Interamericana para a Prevenção, Punição e Erradicação da Violência contra a Mulhe*r ("Convenção de Belém do Pará"). Brasil, Belém do Pará, 9 jun. 1994. Disponível em: https://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm. Acesso em: 07 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 100*. Convenção sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor. Genebra, 1951. Disponível em: https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%20%C2%BA%20100).pdf. Acesso em: 07 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 111 sobre discriminação em matéria de emprego e profissão*. Genebra, 1958. Disponível em: https://www.oas.org/dil/port/1958%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20em%20Mat%C3%A9ria%20de%20Emprego%20e%20Profiss%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20%20%20n%20%C2%BA%20111).pdf . Acesso em: 07 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 190*. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 108ª sessão. Genebra, 21 jun. 2019a. Disponível em: file:///C:/Users/kc553/Downloads/wcms_729459%20(2).pdf. Acesso em: 07 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Recomendação nº 206*. Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 108ª sessão. Genebra, 21 jun. 2019b. Disponível em: file:///C:/Users/kc553/Downloads/wcms_729461%20(2).pdf. Acesso em: 07 nov. 2023.

PAULO, Paula Paiva. Mesmo mais escolarizadas, mulheres ganham 21% menos que homens; desigualdade maior é na ciência, aponta IBGE. *G1*, 8 março 2024. Disponível em: https://g1.globo.com/politica/noticia/2024/03/08/mesmo-mais-escolarizadas-mulheres-ganham-21percent-menos-que-homens-desigualdade-maior-e-na-ciencia-aponta-ibge.ghtml. Acesso em: 04 abr. 2024.

PIANEGONDA, Natália. Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho. *Tribunal Superior do Trabalho*, 8 mar. 2023. Disponível em: https://tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimina%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho. Acesso em: 07 nov. 2023.

RATIFICAÇÃO da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações. *Gov.br*, 13 abril 2023. Disponível em: https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1. Acesso em: 05 nov. 2023.

REDAÇÃO HOMEWORK. 48% dos lares brasileiros têm mulheres como chefes de família. *Terra*, 8 mar. 2023. Disponível em: https://www.terra.com.br/economia/48-dos-lares-brasileiros-tem-mulheres-como-chefes-de-familia,e47ac91413d122f61f51b9b859a1d8c7audwnzz8.html. Acesso em: 04 nov. 2023.

SANCHES, Vanessa Karam de Chueiri. Divisão sexual do trabalho: a repetição de paradigmas na era da revolução digital. *Consultor Jurídico*, p. 1-4, 2020.

SANTIAGO, Henrique. Pais conseguem licença-paternidade de até 56 dias: 'Criei vínculo maior'. *UOL*, São Paulo, 16 jun. 2023. Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2023/06/16/licenca-paternidade-estendida-em-empresas.htm. Acesso em: 07 nov. 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *ADI 6327*. Relator Ministro Edson Fachin. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=496265&ori=1. Acesso em: 10 nov. 2023.

TREVIZAN, Karina. 47% das mulheres sentem que foram rejeitadas para emprego por serem mães ou quererem engravidar. *G1*, 27 out. 2021. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/47-das-mulheres-sentem-que-foram-rejeitadas-para-emprego-por-serem-maes-ou-quererem-engravidar.ghtml. Acesso em: 02 nov. 2023.

WILKERSON, Isabel. *Casta*: as origens de nosso mal-estar. (Tradução Denise Bottmann e Carlos Alberto Medeiros). 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, p. 25 e 30, 2021.

WORLD ECONOMIC FORUM. The Global Gender Gap Report 2015. *World Economic Forum*, Cologny/Geneva, Switzerland 2015. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf. Acesso em: 10 fev. 2024.

ADO Nº 20 E A FRENTE PARLAMENTAR PARA LICENÇA-PATERNIDADE/2024

ADO N. 20 AND PARLIAMENTARY FRONT FOR PATERNITY LEAVE/2024

Lutiana Nacur Lorentz*

Resumo: Este estudo pesquisou as assimetrias de gênero através tanto de sua verificação no macrossistema de dados da ONU, OIT, Banco Mundial, quanto de dados do Brasil usando da base matricial teórica de Maria Lugones, Lélia Gonçales e da ganhadora do Prêmio Nobel de Economia de 2023, Cláudia Goldin. Analisou-se a ADO nº 20, no STF e procedeu-se ao inventário da normatividade no Direito Comparado sobre os tipos de licenças concernentes à maternidade/paternidade: a licença-gestante, licença-paternidade, a licença-parental.

Palavras-chaves: licença-maternidade, licença-paternidade, licença-parental.

ABSTRACT: *This study investigated the gender issues through both its verification in the macrosystem of bases of dates of ONU, OIT, Mundial Bank and in Brazilian's dates using the theoretical matrix basis of Maria Lugones, Lélia Gonçales and the production of the winer of Nobel Prize of Economy of 2023, an economist and research of gender, Cláudia Goldin. This article has analyzed the ADO number 20, of Supreme Brazilian Court and has made an inventory of normativity was carried out on the types of maternity and paternity leave in the world: maternity leave, paternity leave and parental leave.*

Keywords*: maternity leave, paternity leave, parental license.*

* Mestra, Doutora em Direito Processual pela PUC-Minas, Pós- Doutoranda em Direito Processual pela UnB, Procuradora Regional do MPU/MPT. Professora da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU). CV: http://lattes.cnpq.br/1516587726318143.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO
2 FUNDAMENTAÇÃO: GÊNESE DAS "DUPLAS JORNADAS" DO GÊNERO FEMININO E REPERCUSSÕES
3 TRÊS TIPOS DE LICENÇAS CONCERNENTES À MATERNIDADE E PATERNIDADE: LICENÇA-GESTANTE, LICENÇA-PATERNIDADE E LICENÇA-PARENTAL COMPARTILHADA
4 A AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE POR OMISSÃO - ADO Nº 20, NO STF
5 DIREITO COMPARADO: LICENÇA-GESTANTE, LICENÇA-PATERNIDADE E LICENÇA-PARENTAL COMPARTILHADA
6 CONCLUSÕES
REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como propósito investigar os impactos da divisória injusta de tempo de trabalho entre gêneros, no que se refere ao trabalho dispensado com o cuidado com filhos e casa (trabalho importantíssimo, porém, invisibilizado e não remunerado) e as consequências em termos das assimetrias para o gênero feminino, de forma geral, sem pretender, no entanto, contemplar as especificidades dos vários movimentos feministas (Lorentz, 2020, p. 161-174), ligados aos marcadores sociais de raça e cor (Davis, 2019, p. 12, 236, 267), orientação sexual, pobreza, o LGBTQIAPN+ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, Intersex Life, Asexual, Pansexual, + other types), etc. (Reis; Cazal, 2021, p. 27) sem olvidar de sua importância, mas porque, pela densidade temática, demandariam outras pesquisas.

Ressalte-se, desde já, que este trabalho repele os argumentos de algumas bancadas teológicas que usam do discurso de que se a licença-maternidade atrabalha a empregabilidade das mulheres, a melhor forma de protegê-las é retirando direitos delas. Na visão desta autora, este direito é irrenunciável e imprecindível para que a socidade seja mais igualitária e democrática (Delgado, 2006, p. 10-50), porém, urge ressignificá-lo, por meio do aumento da licença-paternidade, ou criação da licença-parental compartilhada.

Esta divisória assimétrica do tempo total de trabalho com filhos e casa que fica, majoritariamente, ainda a cargo da mulher (Teodoro, 2017),

têm inúmeros impactos desfavoráveis, tanto no viés do macrossistema do mundo (Foucault, 2001, p. 175), o que foi constatado pelos dados da Organização das Nações Unidas (ONU), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), do Banco Mundial, quanto no Brasil, pelos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), da Fundação Getúlio Vargas (FGV), do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), etc.

Na sequência, analisou-se a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão-ADO nº 20, no STF, que visou regulamentar o art. 7º, XIX, da CF/88 e a decisória prolatada.

Procedeu-se ao inventário da normatividade, no direito comparado sobre os tipos de licenças concernentes aos filhos: a licença-gestante, licença-paternidade e a licença-parental compartilhada. Estas licenças abrangem, no Brasil, as uniões estáveis, LGBTQIAPN+, na linha decidida pelo STF há 13 anos, na ADPF 1132. Como marcos teóricos foram adotadas chaves de leituras de Maria Lugones, Lélia Gonçales e da ganhadora do Prêmio Nobel de Economia de 2023, a pesquisadora de economia e gênero, Cláudia Goldin. As metodologias foram bibliográficas e estatísticas.

2 FUNDAMENTAÇÃO:GÊNESE DAS "DUPLAS JORNADAS" DO GÊNERO FEMININO E REPERCUSSÕES

Até o advento da obra de Beauvoir, havia a "transposição automática" de caracteres pseudo-biológicos (de biologismo de má-fé) de sexo para gênero (Beauvoir, 2018, p. 69-97) na seguinte ordem: sexo homem, macho (sexo "para fora") é ativo, detentor da força, da razão, liderança, dominação. Mulher, a fêmea, seria a passiva (sexo "para dentro"), detentora da fraqueza, emoção, irracionalidade, submissão, função básica de matriz, voltada ("naturalmente" ou pela "vontade de Deus") aos cuidados com a prole, casa, com parca presença nos vieses político, econômico e cultural, ou seja, em situação de subalternidade.

Tanto isto é verdade que, mesmo quando a mulher (branca, porque a negra sempre laborou como escrava) obteve o direito de trabalhar fora de casa (trabalho remunerado) ela manteve, no Brasil e em várias partes do mundo, a dupla jornada (cuidado com filhos e casa) pouco assumida pelos homens.

Segundo Gonçales (Gonçales, 1979, p. 50/55) a questão dos marcadores sociais raça/cor e gênero se somam na discriminação à mulher e segundo Lugones (Lugones, 2008, p. 73/101) a colonialidade subalternizou as escravas negras, ainda mais do que os escravos brancos (com reflexos até hoje no pensamento colonizado). Para elas os discursos

biologizantes (de má-fé) sobre "papéis naturais" (Saffioti, 2004, p. 20/40) aliados a repetição histórica e a ideologia (patriarcal) criaram hierarquias sociais, raciais e de gênero, reforçando o estereótipo feminino que seria a única a ter obrigações familiares (cuidado com filhos e casa) reforçando a divisão sexual do trabalho (Teixeira, 2020, p. 149/150). Fraser (Fraser, 2003, p. 40/45) desenvolveu uma teoria para aferir se há ou não igualdade de gêneros através de três grandes angulações, a questão da representação, da redistribuição e do reconhecimento. Este trabalho irá pesquisar pelo método dedutivo estas questões no âmbito mundial e específico, de Brasil.

Em 2023, **a ganhadora do Prêmio Nobel de Economia, Cláudia Goldin** (Goldin, 2021, p. 20/50) pesquisou a desigualdade de salários e de direitos entre homens e mulheres nos EUA e o papel da educação para explicar as desigualdades salariais no país. Para a Nobel, em síntese, como as mulheres são as responsáveis pelos cuidados domésticos e dos filhos, elas acabam procurando empregos que ofereçam alguma flexibilidade, de meio período, enquanto os homens se habilitam às ocupações que exigem tempo integral. Assim **os papéis culturais de homens e mulheres estão na origem da persistência da desigualdade salarial**.

O relatório da ONU "*EL PROGRESO DE LAS MUJERES EN EL MUNDO 2019-2020*" (ONU, 2019, p. 6/9) ao analisar os indicadores, tipos de famílias e média ponderada de tempo gasto com cuidados com casa e filhos, considerando uma média ponderada com base em dados disponibilizados por onze países da América Latina, a proporção entre o tempo dispendido para tarefas familiares entre homens e mulheres é bem maior com relação a essas e diminui, conforme diminui a pobreza. Apesar de ter havido crescimento da incorporação das mulheres no mercado laboral, concluiu-se que casamento e maternidade reduzem as taxas de participação.

A ONU Mulheres e o PNUD (ONU, 2019, p. 6/9) destacaram os desafios globais que as mulheres enfrentam e forneceram um roteiro para intervenções específicas e reformas políticas, apresentando dois novos índices: **o Índice de Empoderamento das Mulheres (WIE)** que mede o poder e a liberdade de decisão das mulheres e **o Índice Global de Paridade de Gênero (GPII)** avaliando as disparidades de gênero numa série de dimensões fundamentais para o desenvolvimento humano. Combinados, ambos os índices fornecem uma avaliação abrangente do progresso dos países na consecução da igualdade de gênero. **Dentre os dez grandes indicadores da desigualdade de gênero, encontra-se a inclusão laboral e financeira do gênero feminino** que é negativamente impactado pela sobrecarga com as múltiplas jornadas.

Em 2023, o Banco Mundial analisou em muitos países o indicador nº 8 "Tornado-se Mãe", concluindo que as desigualdades de distribuição de obrigações familiares afeta as mulheres, sobretudo nos **quesitos remuneração, proteções no ambiente de trabalho e também prejudicam a economia global**.

Pelos dados da ONU e da OIT há em âmbito mundial a necessidade de igualdade de gêneros, em especial, no que concerne a remuneração e trabalho e dentre as metas da agenda da ONU para agenda de 2030 (a qual o Brasil aderiu) está o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável-ODS nº 5 (pela igualdade de gênero em termos mundiais) **implicando a necessidade de ressignificação dos "papéis de gênero"** (Saffioti, 1986, p. 150/154) **o que pode ser feito pela ampliação da licença-paternidade e na criação da licença-parental compartilhada.** Segundo a OIT, a ampliação da licença-paternidade e adoção da licença parental têm o propósito não só de "desnaturalizar" o papel (ou melhor, o esteriótipo) da mulher como a exclusivamente responsável pelos cuidados com filhos e casa, mas também afastar a discriminação contra a mesma no mercado de trabalho.

No Brasil, segundo dados do IBGE e da FGV de 2023, as responsabilidades familiares ficam, majoritariamente com a mulher, acarretando diminuição de seu tempo de trabalho externo remunerado, sua discriminação na admissão no trabalho, pagamento a menor (em cerca de 30% a menos) da remuneração relativamente aos homens para mesmas funções (Lorentz, 2019a, p. 36-37) dificuldades na progressão na carreira e até seu adoecimento. Segundo a FGV a mulher fica sujeita ao chamado "**apagão da maternidade**", muitas perdem o emprego, de um a dois anos após o nascimento do filho (Machado; Pinho Neto, 2016, p. 1/24).

Neste contexto, **a regulamentação e ampliação da licença-paternidade** se mostram necessárias como instrumento para a democratização e para conferir uma ressignificação (Saffioti, 1986, p. 150/154) à sociedade patriarcal a fim de promover inclusão a libertação de ambos os gêneros de estereótipos e de confinamentos em posições tido como "naturalizadas" na ordem social. Além disto, efetiva duas das Convenções no temário combate à discriminação que fazem parte do **Core Labor Standard** da OIT, que segundo Lafer e Barzoto são as Convenções Internacionais Fundamentais (Lafer, 2005, p. 50/70) que fazem parte (Barzoto, 2007, p. 20/60) da Constituição da OIT: a Convenção nº 100 (Igualdade de Remuneração para a mão de obra Masculina e a mão de obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor) e a nº 111 (Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão). Aliás, a **ONU** através da Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1981, deixou bem claro a **necessidade de alteração dos "papéis de gênero":**

> Artigo 5º
> Os Estados-Partes tornarão todas as medidas apropriadas para:
> a) Modificar os padrões sócio-culturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na idéia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres.
> b) Garantir que a educação familiar inclua uma compreensão adequada da maternidade como função social e **o reconhecimento da responsabilidade comum de homens e mulheres no que diz respeito à educação e ao desenvolvimento de seus filhos**, entendendo-se que o interesse dos filhos constituirá a consideração primordial em todos os casos. (G.N.)

Por fim, há uma pesquisa do CNMP (CNMP, 2017/2019) denominada "Cenários" que detectou vultosas assimetrias de gêneros no Ministério Público Brasileiro, estando o feminino em desvantagem, pelos mesmos motivos.

3 TRÊS TIPOS DE LICENÇAS: LICENÇA-GESTANTE, LICENÇA-PATERNIDADE E LICENÇA-PARENTAL COMPARTILHADA

Verifica-se que em vários países há três tipos de licenças (Lorentz, 2019b, p. 232-233) para cuidados com os filhos após o nascimento: **licença-maternidade**, para a genitora, ou adotante, que por ligar-se a necessidade de aleitamento, é concedida antes das demais; a **licença-paternidade,** que é concedida ao genitor, ou adotante e a **licença-parental** que deve ser compartilhada entre os dois gêneros (ou adotantes) de forma não concomitante, ou sucessiva.

A licença-maternidade é prevista em várias Convenções específicas da OIT, como a nº 103/1952, a Convenção nº 183/2000, ratificada por 72 países, embora ainda não tenha sido pelo Brasil e a Recomendação nº 191/2000, com recomendação internacional de duração de pelo menos 14 semanas, ampliada para 18 semanas (Marques, 2023, p. 94/5) com recomendação de pagamento de remuneração não inferior a 2/3 dos rendimentos da mãe.

A licença-paternidade não tem previsão em Convenção específica da OIT e nem a licença-parental compartilhada, porém, dialogam com outras Convenções, como a nº 156, da OIT, de 03.06.1981 ("Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares"), Resolução nº 165, OIT/1981, Recomendação nº 191/2000, Convenção nº 95 da OIT (Proteção ao Salário) e a nº 103 da OIT (Amparo a Maternidade), ratificadas pelo Brasil. A licença-parental compartilhada é definida e **claramente defendida pela OIT** (OIT, 2019):

> Recomenda-se incluir na legislação a noção de licença parental, *remunerada* e de duração adequada, que pode ser tirada após a licença maternidade, *por ambos os cônjuges*, de modo sequencial e de forma *compartilhada*, sem a perda do emprego e conservando os direitos de dele derivam. Esse tipo de medida permitiria os homens assumir maiores responsabilidades na criação os/as filhos/as.

A licença-parental compartilhada geralmente tem sua divisória a ser combinada entre os casais, mas em alguns casos de países resistentes, no gozo da mesma pelos homens, o tempo mínimo a ser tirado pelo gênero masculino é feita pela lei (Portugal e Suécia) de forma **intransferível**. Há também as **"cotas papais"** (Germani, 2022, p. 107) dentro da licença-parental, com períodos que se não forem usufruídos apenas pelos homens, não serão usufruídos por ninguém (Suécia, Noruega e Islândia). Segundo Germani, a licença-parental é um caminho evolutivo das licenças-maternidade e paternidade, porque apresenta "neutralidade de gêneros" sendo bem acolhida em casos de adoção (união homoafetiva), **porém, adverte que a licença-paternidade tem sido mais eficaz**, em vários países, porque a licença-parental, no final, acabava sendo transferida do pai para a mãe, frustrando seu propósito de divisória do papel de cuidado entre gênero.

Percebe-se, assim, que em alguns países a técnica para envolver os homens nos cuidados para com os filhos variam, **alguns ampliaram a licença-paternidade e outros têm criado a licença-parental compartilhada.**

Assim, ou pela regulamentação e ampliação da licença-paternidade (através da ADO nº 20) ou pela adoção da licença-parental, o Brasil deve ressignificar papéis de gênero e combater a discriminação da mulher no mercado de trabalho.

Relativamente à segunda chave de leitura sobre a necessidade de regulamentação da licença-paternidade, segundo a OIT (OIT, 2019), **a paridade entre a licença-maternidade e paternidade (ou adoção da licença- parental) estimula a paternidade responsável e a proteção à criança e adolescente** (art. 226, §7º, e art. 227 da CF/88) e é meio de desconstruir a **"secundarização da paternidade"**.

4 A AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE POR OMISSÃO - ADO Nº 20

A Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde - CNTS propôs a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão-ADO nº 20, perante o STF que visou a regulamentação do art. 7º, XIX, da CF/88 (vez que o art. 10, §1º, da ADCT, CF/88 vem regulamentando "provisoriamente" o tema há mais de 35 anos). A decisória do STF já teve como consequência imediata a criação da "Frente Parlamentar da Licença- Paternidade":

> Na última quarta-feira (05/06), foi realizada no Senado Federal a instalação da Frente Parlamentar Mista pela Licença Paternidade, para promover o avanço na regulamentação da licença-paternidade no país. A frente será presidida pela deputada Tabata Amaral (PSB/SP), e terá o deputado Pedro Campos (PSB/PE) como secretário-executivo, além da Coordenadora da Bancada Feminina da Câmara, deputada Benedita da Silva (PT/RJ), e da senadora Damares Alves (REPUBLICANOS/DF) como coordenadoras. Outra finalidade é reunir as proposições que circulam no Congresso sobre a temática, com destaque para o projeto de lei (PL) 6216/2023, que propõe a ampliação do prazo concedido aos pais, de 5 para 60 dias, em um processo gradual (30, 45 e 60 dias) que durará 6 anos a partir da sua aprovação.

Além disto, pode vir a ter outras possíveis consequências na ressignificação dos "papéis naturais" de gênero, na diminuição das múltiplas jornadas femininas e no combate à discriminação, no mercado de trabalho. A decisão do STF de 14.12.2023 foi conceder 18 (dezoito) meses para que o Congresso Nacional legisle sobre o tema, sob pena de não o fazendo, a licença-paternidade ser de 120 (cento e vinte) dias.

5 DIREITO COMPARADO: LICENÇA-MATERNIDADE, LICENÇA-PATERNIDADE E LICENÇA-PARENTAL COMPARTILHADA

O direito comparado tem-se alinhado às recomendações da ONU e da OIT de necessidade de ampliação da licença-paternidade (ou de adoção da licença-parental compartilhada). Por meio da compilação dos últimos dados encontrados (ILO, 2021), este trabalho fez a seguinte tabela:

Região-País	Licença-maternidade: duração	Licença-paternidade: duração	Licença-parental: duração
América Latina:			
Brasil	120 dias ou 180 dias	5 dias ou 20 dias	-
Chile	18 semanas ou mais	5 a 9 dias	1 - 35 semanas (0 - 8 meses)
Cuba	18 semanas ou mais	-	36 - 52 semanas (8 - 12 meses)
Uruguai	14 - 17 semanas	10 - 15 dias	-
União Européia:			
Alemanha	14 - 17 semanas	-	Mais do que 156 semanas (3 anos ou mais)
Espanha	14 - 17 semanas	30 dias ou mais	Mais do que 156 semanas (3 anos ou mais)
Finlândia	18 semanas ou mais	30 dias ou mais	De 53 - 104 semanas (1 - 2 anos)
Islândia	18 semanas ou mais	30 dias ou mais	De 53 - 104 semanas (1 - 2 anos)
Itália	18 semanas ou mais	10 - 15 dias	36 - 52 semanas (8 - 12 meses)
Noruega	18 semanas ou mais	10 - 15 dias	Mais do que 156 semanas (mais do que 3 anos)
Portugal	14 - 17 semanas	30 dias ou mais	105 - 156 semanas (2 - 3 anos)
Suécia	14 - 17 semanas	10 - 15 dias	53 - 104 semanas (1 - 2 anos)
Reino Unido	18 semanas	10 - 15 dias	6 - 52 semanas (8 - 12 meses)
América do Norte			
Canadá	14 - 17 semanas	-	53 - 104 semanas (1 - 2 anos)
EUA	12 semanas	-	24 semanas

Tabela própria elaborada a partir dos úttimos dados da OIT, de 2021.

De acordo com Gama, Oliveira e Henriques (Gama; Oliveira; Henriques, 2022, p. 325), em resumo, a licença-maternidade, paternidade e a parental-compartilhada, encontram-se distribuídas, na UE:

Característica das Licenças no Mundo					
Países	Licença Maternidade	Licença Paternidade	Licença Parental	Valor/ salário	Fonte do benefício
Continente Europeu					
França	16 semanas	7 dias obrigatório	28 dias no total sendo 7 são obrigatórios e o restante se torna facultativo.	Maternidade = 100% Paternidade = 100%	Seguridade social
Itália	21,7 semanas	10 dias	10 meses (até doze anos da criança sendo dividido entre o casal)	Maternidade = 80% Paternidade = 100% Parental: 30% até os 6 anos e não remunerado dos 6 aos 12 anos.	Instituto Nazional Previdência Sociale (INPS)
Islândia	-	-	39 semanas. Neste tempo, 13 semanas reservadas separadamente para mães e pais. As 13 semanas restantes podem ser divididas entre casal.	80% para ambos os pais	Seguridade social
Alemanha	14 semanas	-	3 anos de duração (decisão feita pelo casal).	Maternidade e Paternidade = 100% (50% empregador e 50% seguro saúde) no primeiro ano e nos anos subsequentes sem remuneração.	Empregador/ seguro saúde
Portugal	-	-	120 dias a 150 dias (decisão feita pelo casal).	120 dias = 100% 150 dias = 80%	Seguridade social
Noruega	13 semanas antes do parto e 10 semanas após o parto	2 semanas	46 ou 56 semanas, 14 semanas para reservado para ambos os pais.	46 semanas = 100% 56 semanas = 80%	Seguridade social
Suécia	90 dias (os primeiros 30 dias, os pais podem tirar juntos)	90 dias (os primeiros 30 dias, os pais podem tirar juntos)	o restante (300 dias) fica a critério do casal a divisão.	390 dias = 80%	Seguridade social
Espanha	16 semanas	16 semanas	-	100%	Seguridade social

Segundo Böell, há uma tendência na UE (Böell, 2012, p. 122), notadamente com a adoção da Diretiva (UE) 2019/1158 - "Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida" **não só do franco aumento do tempo da licença-parental para homens**, mas também de sua intransferibilidade para a mulher, o que foi feito na Suécia e Portugal.

A **Suécia** em 1974 adotou a liçença-parental, de forma pioneira no mundo, custeada pelo Estado, a seguir, em 1980, adotou licença-paternidade, entretanto, na prática a licença-parental não chegou a ser usada pelos homens, porque eles tiraram sua eficácia tranferindo-a para as mulheres. Atualmente, neste país, a licença para cuidados dos filhos é no total de 480 dias (o total da licença-parental) sendo, pelo menos, 90 (noventa) dias para **os homens, de forma intransferível, ou seja, pelo menos, 33,96%.**

De acordo com Gama, Oliveira e Henriques,na **França** (Gama; Oliveira; Henriques, 2022, p. 325/326) em 2016, relativamente ao primeiro e segundo filhos, a licença maternidade era de 16 semanas, sendo este número variável após o terceiro filho. Porém, os direitos relacionados aos pais eram de apenas 3 dias de licença pelo nascimento e mais 11 dias de licença parental. Segundo estas pesquisadoras, em 2020, ampliou-se a licença-parentalidade para 28 dias, permanecendo 16 semanas para as mães.Ou seja, **o pai fica com 25% do tempo.**

Pela pesquisa de Securato (Securato, 2023, p. 62) no **Reino Unido** há permissão da mãe, ou do pai, de acompanhar a criança até 12 meses após o nascimento, porém, esta é apenas parcialmente paga pelo Estado.

Segundo Böell (Böell, 2012, p. 121), a **Espanha** introduziu a licença-paternidade em 2017 e atualmente, o total da licença para cuidados com nascimento de filhos é de 16 semanas, **sendo a licença-paternidade igualitária com a maternidade e intransferível.**

De acordo com Gama Oliveira e Henriques, a **Islândia** (Gama; Oliveira; Henriques, 2022, p. 326) é um dos países mais igualitários na angulação da licença parental, com 39 semanas de licença, sendo que os gêneros têm a mesma quantidade de licença, **três meses cada, intransferível**. O casal recebe também três meses adicionais que podem ser compartilhados, a sua escolha. **Segundo estas pesquisadoras, uma das consequências desta opção normativa é que os países nórdicos ocupam lugares de menor índice de diferenças de gênero no mercado de trabalho mundial.**

Segundo Böell, na **Finlândia** (Böell, 2012, p. 131), dos 159 dias de licença para cuidados com filhos após o nascimento, 105 dias ficam com a mulher e, pelo menos, 54 dias úteis com o pai, ou seja, **pelo menos 33, 96% fica com o pai**.

De acordo com Gama, Oliveira e Henriques, na **Itália** (Gama; Oliveira; Henriques, 2022, p. 326) há previsão de licença-maternidade de 21,7 semanas (cerca de 5 meses), com pagamento de 80% do salário mensal e de licença-paternidade de 10 dias, ou seja, este país não avançou muito posto que a licença- paternidade é **de 6,6% da licença-maternidade**. Porém, também há a licença-parental aos pais que podem usufruir por 10 meses até os 12 anos de vida da criança, sendo dividido e decidido pelos pais que recebem 30% do valor se o filho for menor de 6 anos e não é remunerada se a criança tiver entre 6 e 12 anos. A empregada gestante pode solicitar o afastamento antecipado por complicações ou risco na gravidez, tendo direito a 80% do salário.

Segundo Böell, em **Portugal** (Böell, 2012, p. 131), a licença-maternidade e a licença-paternidade fazem parte da licença-parental, tudo custeado pelo Instituto de Segurança Social. A licença parental inicial tem duração de 120 dias (100% da remuneração) ou 150 dias (80% da remuneração). Assim, a licença parental inicial partilhada corresponde a 150 dias (120+ 30), com 100% da remuneração ou 180 dias (150 + 30), com 83% da remuneração, devendo-se levar em conta que 6 semanas (pós-natal) são obrigatórias para as mães e 20 dias obrigatórios e mais 10 dias facultativos para os pais. Dessa forma, o que acontece muito comumente é que a mãe goza os primeiros 120 ou 150 dias e posteriormente o pai goza imediatamente os 30 dias consecutivos, ou seja, **a licença para o pai é de, no mínino, 25%, ou 20% da relativa à mãe.**

De acordo com Böell, na **Alemanha** (Böell, 2012, p. 131/132), a título de licença-parental, há 52 semanas (cerca de 13 meses) de benefício, pagas em 67% do salário dos pais, sendo que a licença pode-se estender por mais dois anos, sem remuneração (porém, a decisória sobre tempo a ser usufruído fica a critério do casal). Porém, Gama, Oliveira e Henriques (Gama; Oliveira; Henriques, 2022, p. 326) trazem uma informação diversa sobre a remuneração, asseverando que as mães têm direito a 14 semanas de licença-maternidade (cerca de 3.5 meses) com salário integral (com pagamento 50% do empregador e 50% do Seguro Saúde) e mães e pais podem gozar a licença parental por 3 anos, com pagamento de cerca de 100% do salário no primeiro ano (com cuteio 50% do empregador e 50% do Seguro Saúde) e nos anos seguintes sem pagamento. Há também um sistema de bônus, o *Partnerschaftsbonus* (Bônus de Parceria), pelo qual, quando ambos os pais reivindicam dois meses de benefícios, ambos recebem mais dois meses de licença remunerada, visando incentivar o pai a tirar e usufruir da licença.

De acordo com Böell, na **Noruega** (Böell, 2012, p. 132), a licença-parental (para ambos os pais) é de até 101 semanas de licença remunerada, 10 semanas das quais são reservadas para o pai, ou seja, 9,9% do total. Nas primeiras 52 semanas, os pais podem ganhar entre 80% e 100% de seus salários, dependendo de quanto tempo eles ficarem fora. Na soma dos períodos (a licença à gestante, a licença de nascimento e o período compartilhado), a licença-parental varia entre 49 (100% da remuneração de referência do beneficiado) ou 59 semanas (80% da remuneração de referência limitado a seis vezes o salário de benefício) a critério dos pais, o que influenciará no valor do benefício parental. **Após o nascimento, dez semanas são obrigatoriamente concedidas à mãe e dez semanas ao pai**. As restantes 26 ou 36 semanas podem ser usufruídas indistintamente, mas não há nenhum sistema de bônus que estimule o uso igualitário do tempo pelos pais.

Segundo Böell, na América Latina e Caribe (Böell, 2012, p. 131/132) apenas dois países têm ampliado a licença-paternidade, **Chile e Cuba** e, em ambos, o custeio é estatal. No **Chile** são 18 semanas de licença-maternidade, sendo a remuneração de 100%, até o teto e 5 dias de licença-paternidade, sendo remunerados de 100%. Segundo Gama, Oliveira e Henriques recentemente, foi instituída a licença pós-natal/parental (Gama; Oliveira; Henriques, 2022, p. 329) que entende a licença-maternidade em 12 semanas (período integral) ou 18 semanas (meio período), podendo esse período ser compartilhado com o pai, a partir da 7ª semana. Como consequência da parca simetria de divisão de tempo do cuidado com filhos e casa entre gêneros e da assimetria entre licença-paternidade e maternidade, há na América Latina persistentes indicadores de desigualdade de gênero.

Segundo Böell, em **Cuba** (Böell, 2012, p. 131/132), há 18 semanas de licença-maternidade, sendo remuneradas de 100% e 39 semanas (para a mãe ou o pai) remuneradas com 60%.

De acordo com Gama, Oliveira e Henriques no **Uruguai** (Gama; Oliveira; Henriques, 2022, p. 329), a licença maternidade tem a duração de 14 semanas, a paternidade de 10 dias (1.4% da maternidade) e a remuneração integral é paga pelo Estado. Porém, houve uma mudança em 2013, com a adoção da licença parental que é chamada de "Subsídio Parental para Cuidados", com duração de 3 a 4 meses, permitindo que todos os trabalhadores que são contemplados pela licença maternidade e paternidade, do setor privado, usufruam do direito de uma licença de meio período, ou tenham jornada de trabalho de 4 horas diárias, sendo sua

remuneração financiada metade pelo Estado e metade pelo empregador. Esse direito dá aos pais a escolha de quem entre eles pode utilizar, só não podendo utilizá-lo ao mesmo tempo. As mulheres podem utilizar após o fim da licença maternidade e os homens sempre que quiserem.

Segundo Gama, Oliveira e Henriques, estas licenças no **Continente Americano** podem ser sistematizadas (Gama; Oliveira; Henriques, 2022, p. 329):

Característica das Licenças no Mundo					
Países	Licença Maternidade	Licença Paternidade	Licença parental	Valor/ Salário	Fonte de benefício
Continente Americano					
Canadá	17 semanas	-	35 semanas é permitido o compartilhamento entre o casal. Essa licença pode ser solicitada após a licença maternidade acabar.	-	Seguridade social
EUA	6 a 12 semanas	-	-	a porcentagem varia nos Estados.	-
Brasil	120 dias (17 semanas) + 60 dias no programa empresa cidadã.	5 dias consecutivos, se as empresas estiverem cadastradas no programa empresa cidadã, o prazo será estendido para 20 dias	-	100%	INSS/Seguridade Social
Uruguai	14 semanas para funcionários do setor privado e 13 semanas para o setor público.	10 dias	subsídio parental para servidores do setor privado, licença de meio período ou ter a jornada de trabalho de 4 horas diárias	100%	Seguridade social/ Empregador
Argentina	O período é de 90 dias de afastamento - A lei prevê que a mulher afaste-se do trabalho 30 dias antes do parto previsto e retorne após 60 dias , ou divida o afastamento entre 45 dias antes do parto e 45 após ele, o que é considerado um tempo reduzido	20 dias	-	100%	Seguridade Social
Chile	18 semanas	5 dias	12 a 18 semanas de duração, podendo compartilhar a apartir das 7 semanas com os pais	100%	Seguridade Social

Fonte: Elaboração própria, a partir da pesquisa bibliográfica

No Brasil, a licença-maternidade é de 120 dias e a licença-paternidade prevista ao homem é ínfima, de 05 (cinco) dias, art.10, §1º, da ADCT, CF/88 tanto em âmbito Celetista, quanto em âmbito Estatutário Federal, Lei nº 8.112/90, art.208, ou seja, a licença-paternidade é **de 4.16% do tempo de duração da licença concedida para a mulher**. Na licença-maternidade extendida (Empresa Cidadã, Lei nº 11.770/2008) de 180 dias, a licença-paternidade tanto em âmbito Celetista, quanto Estatutário é de apenas 20 (vinte) dias, **sendo de 11.11% do tempo de duração da licença para a mulher**.

6 CONCLUSÕES

No Brasil, exceto a ADO nº 20, constata-se que há poucas propostas legislativas que privilegiam a partilha de responsabilidades entre os genitores (ou adotantes) contemplando ou a ampliação da licença-paternidade, ou a criação da licença-parental compartilhada.

Houve a PEC nº 229, de 2019, que alterava o inciso XVIII do art. 7º, sobre a licença-parental compartilhada, porém a mesma está parada.

Houve a promulgadação da Lei nº 14.457/2022, art. 20, que deu o primeiro passo (no âmbito celetário), embora tímido, permitindo a divisória da licença maternidade ampliada da "Empresa Cidadã", dos 60 dias a mais, **entre mulheres e homens (licença-parental)**, desde preenchidos dois requisitos: escolha consensual entre pai, mãe (ou adotantes) e **ambos têm de ser empregados da mesma empresa**:

> Art. 20. A Lei nº 11.770, de 9/9/08, passa a vigorar com as seguintes alterações:
> [...]
> § 3º A prorrogação de que trata o inciso I do caput deste artigo poderá ser compartilhada entre a empregada e o empregado requerente, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa e que a decisão seja adotada conjuntamente, na forma estabelecida em regulamento.

Segundo a ONU e a OIT, tanto a ampliação da licença-paternidade, quanto a adoção da licença-parental compartilhada têm os propósitos não só de "desnaturalizar" o esteriótipo da mulher como a exclusivamente responsável pelos cuidados com filhos e casa, mas também afastar a

discriminação contra a mesma no mercado de trabalho. Além disto, a amplicação da licença-paternidade **estimula a paternidade responsável e a proteção à criança e adolescente** (art. 226, §7º, e art. 227 da CF/88) e é um dos meios de desconstruir a "**secundarização da paternidade**" que ocorre amiúde, no Brasil.

Dessarte, é preciso que na linha da decisória da ADO nº 20, que o Congresso Nacional **equipare a licença-paternidade à maternidade,** necessitando de custeo pelo do Estado (Convenção nº 103 da OIT) e da indicação de fonte, art. 195, §5º, da CF/88.

REFERÊNCIAS

BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BEAUVOIR, Simone. *O segundo sexo.* Vol. I. 12ª Impressão. Rio de Janeiro: Nova Fronteira SA, 2009.

BEAUVOIR, Simone. Simone de Beauvoir e os paradoxos do feminino. *CULT - Revista Brasileira de Cultura*. São Paulo: Editora Bregantini, nº 10, ano 22, janeiro de 2019.

BÖELL, Cristiane Rosália Maestri. *Constitucionalismo, igualdade e não discriminação entre homens e mulheres na União Europeia e no Brasil*. Dissertação de mestrado (Portugal).Universidade do Minho. Escola de Direito. 2012.

DAVIS, Angela. *Uma autobiografia.* São Paulo: Boitempo, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego* - entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006.

FOUCAULT, Michel. *Le jeu de Michel Foucault*. *In*: *Dits et écrits II*: 1976-1988. Edição estabelecida sob a direção de Daniel Defert e François Ewald, com a colaboração de Jacques Lagrange. Tradução de Gilles Barbedette et al. 2. ed. Paris: Quarto Gallimard, 2001.

FRASER, Nancy; HONNETH, Axel. *Redistribution or recognition? A political philosophical Exchange*. New York: Verso, 2003.

GAMA, Andrea de Souza; OLIVEIRA, Ana Clara de Assis; HENRIQUES, Cristine Cardoso. Trabalho e gênero: o papel das licenças maternidade, paternidade e parental em perspectiva comparada. *Trabajo y Sociedad Sociología del trabajo- Estudios culturales - Narrativas sociológicas y literarias Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)* Nº 39, Vol. XXIII, Invierno de 2022, Santiago del Estero, Argentina ISSN 1514-6871. Disponível em: www.unse.edu.ar/trabajoysociedad.

GERMANI, Geanítalo. *Raízes escassas licença-paternidade no Brasil*. Tese de doutorado. Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo. 2022, f. 176.

GOLDIN, Cláudia. *Career & Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*. Princeton: Princeton University Press, 2021.

GONZALEZ, Lélia. *Cultura, etnicidade e trabalho*: efeitos linguísticos e políticos da exploração da mulher. Comunicação apresentada no 8º Encontro Nacional da Latin American Studies Association Pittsburgh, 5 a 7 de abril de 1979.

LAFER, Celso.*A internacionalização dos direitos humanos*: constituição, racismo e relações internacionais. Barueri, São Paulo: Manole, 2005.

LORENTZ, Lutiana Nacur. Licença parental: uma necessidade para a simetria de gêneros no Brasil. *In*: CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de; OMOTO, João Akira Omoto; SILVA VIEGAS, Marisa Viegas; LEIVAS, Paulo Gilberto Cogo (org.). *Perspectivas de Gênero e o Sistema de Justiça Brasileiro*. Brasília: ESMPU, 2019. E-BOOK. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/perspectivas-de-genero-e-o-sistema-de-justica-brasileiro. Acesso em: 9 abr. 24, p. 232-233.

LORENTZ, Lutiana Nacur. Paradigmas e paradoxos dos movimentos de mulheres (feministas?) no Brasil. *In*: TEIXEIRA, Ana Carolina Brochado; MENEZES, Joayceane Bezerra de (coord.). Gênero, vulnerabilidade e autonomia. São Paulo: Editora Focus, 2020.

LUGONES, María. *Colonialidade y género. Tabula Rasa.* Bogotá - Colombia, No. 9: 73-101, julio- diciembre 2008

MACHADO, Cecilia; PINHO NETO, Valdemar. Mulheres perdem trabalho após terem filhos. *Portal FGV*. 2016, Disponível em: https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos. Acesso em: 9 abr. 2024.

MARQUES, Sabrina Campos Ferreira. *Avaliação das políticas sociais brasileiras para eliminação da desigualdade de gêneros*. Tese. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Instituto de Medicina Social. 2023, f. 259.

MATOS, Ana Clara Harmatiuk; OLIVEIRA, Ligia Ziggioti de NATIVI;DADE, José Pedro Kostin Felipe de. Licença parental agenda igualdade gênero. *Revista da Faculdade de Direito do Paraná-UFPR*, Curitiba, vol. 61, nº 03, set./dez./2016.

MELO, Ana Carolina Lima de. Licença parental: caminho para consolidação da igualdade de gênero. *Perspectivas em Políticas Públicas*, Belo Horizonte, vol. IX, n.17, p. 103-1204, jan.-jun. 2016

OIT. *Las mujeres siguen teniendo menos posibilidades que los hombres de participar en el mercado de trabajo en gran parte del mundo*. OIT, 2009, p. 111. Disponível em: http:// www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_619550?lang=es. Acesso em: 17 abr. 2019.

OIT. *Trabalho e família*: rumo as novas formas de conciliação com corresponsabilidade social/Organização Internacional do Trabalho. Brasília. 2009, p. 111. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24267-mulheres-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo-dos-homens-em-tarefas-domesticas. Acesso em: 01 jun. 2019.

REIS, Toni; CAZAL, Símón (org*). Manual de comunicação LGBTI+ [livro eletrônico].* 3. ed. Curitiba: IBDSEX, 2021. Disponível em: https://aliancalgbti.org.br/wp-content/uploads/2022/01/manual-de-comunicacao-gaylatino-V-2021-WEB.pdf. Acesso em: 15 jun. 2024.

SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA. Ministério da Fazenda. *Política de Proteção Social e Igualdade de Gênero*. Brasília: Distrito Federal, nov. 2017.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. *Gênero, patriarcado, violência*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abrano, 2004.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. O feminismo e seus frutos no Brasil. *In*: SADER, Emir (org.). *Movimentos sociais na transição democrática*. São Paulo: Cortez, 1986.

SECURATO, Claudia Orsi Abdul Ahad. *Promoção da igualdade entre homens e mulheres diante do teletrabalho.* Dissertação (mestrado profissional). Fundação Getulio Vargas. Escola de Direito de São Paulo. 2023, f. 187.

TEIXEIRA, Aysla Sabine Rocha. *As mulheres-mães do direito do trabalho*: uma crítica à colonialidade de gênerodas destinatárias das normas jurídicas trabalhistas de tutela da maternidade. Dissertação (mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Direito, 2020, f. 266.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. O direito do trabalho da mulher enquanto "teto de vidro" no mercado de trabalho brasileiro. *In*: TEODORO, Maria Cecília Máximo e outros (coord.). *Direito material e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5707.pdf. Acesso em: 01 jun. 2024.

Sites Consultados:

https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/noticias/congresso-nacional-lanca-a-frente-parlamentar-pela-licenca-parternidade#:~:text=A%20Frente%20Parlamentar%20Mista%20pela,para%20que%20o%20Congresso%20Nacional. Acesso em: 16 jun. 2024.

https://webapps.ilo.org/globalcare/. Acesso em: 9 abr. 2024.

https://www.onumulheres.org.br/planeta5050/. Acesso em: 26 fev. 2022: "As metas para o alcance da igualdade de gênero estão concentradas no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5".

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229658.pdf. Acesso em: 26 fev. 2022.

https://portal.fgv.br/artigos/analise-geracao-postos-formais-novembro-2023. A:cesso em 7 abr. 2024

https://www.unwomen.org/es/recursos?f[0]=topics_hq:1789. Acesso em: 7 abr. 2024.

https://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180622_CEN%C3%81RIOS_DE_G%C3%8ANERO_v.FINAL_2.pdf. Acesso em: 24 jun. 2024.

https://www.worldbank.org/pt/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap#:~:text=No%20quesito%20remunera%C3%A7%C3%A3o%2C%20as%20mulheres,disparidades%20persistem%20at%C3%A9%20a%20aposentadoria. Acesso em: 7 abr. 2024.

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO LABORAL NA PERSPECTIVA DO CUMPRIMENTO DA COTA LEGAL PREVISTA NA LEI Nº 8.213/1991

THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET FROM THE PERSPECTIVE OF COMPLIANCE WITH THE LEGAL QUOTA REQUIRED BY LAW 8.213/1991

Cintia Batista Pereira*
Ana Luiza Souza Neves**

RESUMO: O presente estudo tem por objetivo analisar os aspectos que permeiam a inclusão efetiva da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a partir de uma análise legal, doutrinária e jurisprudencial. Para tanto, fez-se necessária a realização do exame conjunto dos instrumentos jurídicos, que aludem à inclusão do PCD em diversas áreas da sociedade no cenário jurídico internacional e, por conseguinte, os dispositivos legais positivados no cenário jurídico interno. Desta forma, a norma jurídica utilizada como base para a pesquisa foi a Lei nº 8.213/1991, especificamente em relação à tratativa disposta em seu artigo 93, que estabelece critério objetivo para o preenchimento percentual de seus cargos com profissionais reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas. Com isso, a presente pesquisa também se dedica a se atentar aos fatos que impedem a efetiva contratação de pessoas com deficiência, o que pode ser constatado através da equívoca concepção de que o PCD seria incapaz de exercer funções profissionais, ideia estritamente agregada à discriminação. A análise também busca verificar como a inserção do PCD tem-se dado pela legislação e doutrina trabalhista brasileira.

* Doutora e Mestre em Direito Privado, com área de concentração em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Coordenadora e Professora do Curso de Direito Anhanguera e Professora de Especialização no IEC e na Pos-ESA. Autora de artigos e capítulos de livros e advogada militante. E-mail: cintiabpereira2020@gmail.com.

** Graduanda em Direito pelo Faculdade Anhanguera de Belo Horizonte. Estagiária no Tribunal Regional Federal da 6ª Região (TRF6). E-mail: ana.souzaneves11@gmail.com.

Palavras-chave: pessoas com deficiência; mercado de trabalho; inclusão; emprego.

ABSTRACT: *The aim of this study is to analyze the aspects that permeate the effective inclusion of people with disabilities in the labor market, based on a legal, doctrinal and jurisprudential analysis. To this end, it was necessary to examine all the legal instruments that allude to the inclusion of people with disabilities in various areas of society on the international legal scenario and, consequently, the legal provisions established in the internal legal scenario. In this way, the legal norm used as a basis for the research was Law 8.213/1991, specifically in relation to the treatment provided for in its article 93, which establishes objective criteria for filling a percentage of its positions with rehabilitated professionals or qualified disabled people. With this in mind, this research also focuses on the facts that prevent people with disabilities from being effectively hired, which can be seen in the misconception that people with disabilities are incapable of performing professional duties, an idea that is strictly linked to discrimination. The analysis also seeks to verify how the inclusion of people with disabilities has been dealt with in Brazilian labor legislation and doctrine.*

Keywords: *people with disabilities; labor market; inclusion; employment.*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO
2 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA E LEGISLAÇÕES INTERNACIONAIS
3 O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI Nº 13.146 DE 2015) E SUA IMPORTÂNCIA NA INCLUSÃO DO PCD NA SOCIEDADE
4 A LEI Nº 8.213/1991 E A RESERVA OBRIGATÓRIA DE VAGAS PARA PCDS NO MERCADO DE TRABALHO
4.1 O preenchimento da cota legal sob a ótica da jurisprudência trabalhista
4.2 A efetiva inclusão do PCD no mercado de trabalho sob a ótica da legislação brasileira
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS
REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

A inclusão das pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho é tema de ampla atenção e de extrema importância para a sociedade, pois em um mundo cada vez mais plural e inclusivo, onde o Brasil, por meio da Constituição da República de 1988, coloca, como um dos fundamentos do seu Estado Democrático, a dignidade da pessoa humana e repudia toda e qualquer forma de discriminação, faz-se necessário criar ferramentas, políticas e ações inclusivas, também, no ambiente laboral, espaço em que se dará o presente estudo.

Assim, importante iniciar tal estudo, com os ensinamentos de Araújo e Ferraz (2010) que afirmam que a inclusão do PCD no mercado de trabalho é tema de ampla repercussão no âmbito judicial e doutrinário. No mesmo compasso, Delgado (2024, p. 954) dispõe que a jurisprudência trabalhista vem desenvolvendo reflexões significativas em relação à tutela laboral de pessoas que vivenciam situações provisórias ou permanentes de relevante fragilidade física e/ou psíquica.

Assevera destacar que a quantidade de pessoas que possuem algum tipo de deficiência no Brasil é relativamente alta. De acordo com análise realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2022), cerca de 18,6 milhões de pessoas (8,9% da população) acima dos 2 anos de idade, possuem algum tipo de deficiência.

Cabe destacar, também, que, no âmbito legislativo, visando assegurar os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, a legislação interna vem trazendo avanços relativos a formas de inclusão do PCD no mercado de trabalho.

Outrossim, Araújo (2023) destaca que por mais que as atuais disposições legislativas, emanadas pelo Poder Público, tenham como objetivo a inclusão efetiva (ou seja, material, e não meramente formal) do PCD, o que se observa é a presença de uma lacuna significativa entre o que seria o verdadeiro processo de inclusão e a realidade concreta.

Nesse contexto, importante ressaltar que o advento da Lei nº 8.213 de 1991, que trata sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, por mais notável cunho previdenciário[1] que possa carregar, foi de extrema

[1] Ainda que se esteja falando dos Direitos Sociais, insculpidos no art. 6º da Constituição da República de 1988, a atenção que se chama ao individualizar esses ramos do Direito, consiste no fato de que o presente trabalho pretende dar a devida atenção e tratativa ao PCD no ambiente laboral e não previdenciário, por mais importante que esse também seja, considerando-se a ação conjunta para a inclusão do PCD em todos os espaços sociais.

relevância para a ampliação da noção da inclusão e da equiparação de oportunidades para as pessoas com deficiência no âmbito trabalhista. O diploma legal em questão, em seu artigo 93, dispõe que as empresas que tenham mais de 100 empregados devem, obrigatoriamente, preencher uma certa porcentagem dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas (Brasil, 1991).

A doutrina trabalhista também tem servido de apoio, ao trazer posição aglutinadora do ideal da inserção dos PCDs, assim como a jurisprudência da Justiça do Trabalho, conforme se mostrará.

Assim, o presente estudo buscará apontar a discussão acerca da inclusão do PCD no mercado de trabalho, à luz da jurisprudência, doutrina e legislação trabalhista, tendo como principal objetivo verificar os aspectos que impedem a contratação dos PCDs, de forma equivalente à contratação de pessoas que não possuem nenhum tipo de deficiência, ato que tem por consequência o descumprimento do preenchimento da cota, que consubstancia em descumprimento à lei e à aplicação de penalidades. Ainda, pretende-se analisar de que forma o preconceito e a discriminação influenciam diretamente nas relações sociais trabalhistas, averiguando também as ações empresariais que criam dificuldades e empecilhos no momento da contratação e na evolução da carreira do PCD, condutas incompatíveis com o novo paradigma democrático insculpido na Constituição da República de 1988, onde se inaugurou o paradigma inclusivo do Estado Democrático do Direito, no qual todos são tratados de maneira igual e na medida das suas desigualdades.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA E LEGISLAÇÕES INTERNACIONAIS

Ao realizar uma apuração histórica e autêntica acerca da evolução dos paradigmas dos direitos das pessoas com deficiência, percebe-se uma carência de fontes históricas que retratem minuciosamente tais pessoas. Com isso, retira-se uma breve e rasa conclusão de que tal carência indica a falta de prestígio social em relação aos PCDs (França, 2014).

Todavia, como resultado dos esforços de um movimento político dos PCDs, em busca de um tratamento isonômico e com os avanços legislativos internacionais e nacionais históricos, que versam sobre a inclusão e a acessibilidade desse grupo, atualmente o que se observa é uma gradual evolução em relação à tratativa acerca da inclusão dos PCDs

na sociedade, tendo como grande pilar o reconhecimento dessas pessoas a partir do tratamento humano igualitário (Ribeiro, 2018).

Não obstante, ainda assim observa-se a necessidade de muitos avanços.

Para que se tenha uma melhor noção sobre a incansável luta para a inclusão e a proteção do PCD na sociedade atual, faz-se necessário um breve escorço histórico, iniciando em Atenas e Esparta, que de acordo com Silva *et al.* (2006), nas cidades da Grécia antiga, os bebês que nasciam com alguma má formação eram sumariamente exterminados. Prática social, aceitável, sendo que até mesmo os maiores filósofos da época, como Aristóteles e Platão, estavam de acordo com o costume (Silva *et al*., 2006).

Costa *et al.* (2022) ensinam que são quatro os paradigmas históricos vivenciados pelas pessoas com deficiência: a exclusão, a segregação, a integração e a inclusão. Assim, é possível constatar que a remota prática social, realizada na Antiguidade, encontra-se situada no paradigma da exclusão.

Durante a Idade Média, fazia-se presente o entendimento consolidado de que as pessoas com deficiência detinham poderes especiais relacionados a divindades malignas e bruxarias (Laraia, 2009), o que também era motivo para o seu isolamento social.

Com o surgimento da Era Cristã, responsável por trazer consigo fundamentos de amor ao próximo, humildade e caridade, passou-se a cultivar a ideia de que todas as pessoas eram seres criados por Deus, sendo, portanto, merecedoras de um tratamento igual e digno pela sociedade. No final da Idade Média, houve a dissolução das vassalagens feudais, o que acarretou um número expressivo de trabalhadores que não foram absorvidos pela manufatura nascente. Assim, com o início do período Renascentista, ainda no final da Idade Média, foram adotadas posturas profissionalizantes e integrativas para as pessoas com deficiência (Laraia, 2009).

Já durante o Período Moderno, a incorporação do paradigma da integração possibilitou a inserção das pessoas com deficiência na sociedade de forma gradual. Desta forma, os avanços dos estudos científicos e das questões sócio humanitárias foram responsáveis para que a deficiência passasse a ser vista como um fator humano (Costa *et al.* 2022).

Laraia (2009) afirma que, na Idade Contemporânea, foram criados diversos inventos, que vieram a facilitar o acesso ao trabalho e locomoção para as pessoas com deficiência, tais como as cadeiras de rodas, bengalas,

bastões, muletas, próteses, macas, coletes, veículos adaptados, camas móveis e o sistema Braille[2].

Após a I e II Guerras Mundiais, surgiram novas formas de deficiência em decorrência das mutilações causadas pela guerra (Laraia, 2009). Desta forma, os avanços acerca da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho foram acelerados em decorrência do grande número de soldados e sobreviventes da Segunda Guerra Mundial, que, de alguma forma, ficaram com sequelas e algum tipo de deficiência, principalmente física (Tree, 2024).

Importante ressaltar que no Brasil, anteriormente à promulgação da Constituição da República de 1988, a ordem jurídica internacional já havia dado indícios acerca da necessidade dos avanços legislativos em relação à inclusão das pessoas com deficiência.

Respeitável documento e grande marco na história mundial, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948, criada pela Organização das Nações Unidas (ONU), ao final da II Guerra Mundial, foi responsável por estabelecer diversos direitos no que concerne à igualdade, à liberdade, à dignidade da pessoa humana e à não-discriminação.

Por mais que tal documento não tenha citado especificamente as pessoas com deficiência, foi responsável por abrir os caminhos para discussões acerca do tema.

Ainda, acerca da legislação internacional e anteriormente à Constituição de 1988, sobre a inclusão do PCD, a ONU declarou o ano de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, de modo que é perceptível a preocupação do Direito Internacional e do ordenamento jurídico global, em proporcionar avanços acerca da inclusão dos PCDs nos mais diversos espaços sociais da sociedade.

Em 1983, a Organização Internacional do Trabalho (OIT)[3] concluiu em Genebra a Convenção de nº 159, na qual convencionava acerca da Reabilitação Profissional e Emprego das Pessoas com Deficiência.

---

[2] Criado na França por Louis Braille, um jovem com deficiência visual, o sistema Braille é utilizado de forma universal na leitura e escrita por pessoas com deficiência visual, reconhecendo-se o ano de 1825 como o marco dessa grande conquista para a inclusão dos deficientes visuais na sociedade (Lemos; Cerqueira, 2014).

[3] Conforme ensina Pereira. Cintia Batista (2018), no dia 28 de Junho de 1919, Hermann Müller, Ministro alemão do exterior, assinou o Tratado de *Versailles*, que foi ratificado na recém-criada Liga ou Sociedade das Nações (considerada o embrião da Organização das Nações Unidas (ONU) e em Parte XIII, o Tratado referia-se exclusivamente à criação da OIT, organismo diretamente vinculado à Sociedade de Nações para tratar dos assuntos relacionados à internacionalização das normas sobre o trabalho no mundo.

A referida Convenção buscou incentivar os Países Membros a assegurarem o direito das pessoas com deficiência de obterem um trabalho digno, no qual pudessem concomitantemente ter a conservação de um emprego, ou seja, uma certa estabilidade profissional que promova a sua integração ou a reintegração na sociedade, bem como a sua possibilidade de progressão.

Importante destacar ainda a Convenção de nº 111 da OIT, de 1958, que tratou acerca da Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão.

Tal Convenção foi responsável por cunhar o termo "*discriminação*":

> **Artigo 1º**
> **1.** Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:
> **a)** Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
> **b)** Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Ainda, a referida Convenção, buscou também incentivar políticas nacionais para que os Países Membros promovessem mecanismos de promoção da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores.

Em 2007, na cidade de Nova Iorque, nos Estados Unidos, foi celebrada a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. A Convenção teve como principal objetivo ampliar o espaço participativo de todas as pessoas, em especial, das pessoas com deficiência.

A elaboração da Convenção contou com a presença de 192 Países Membros da ONU, além de representantes da sociedade civil de todo o mundo (Ferreira; Oliveira, 2007). Ainda, é fundamental destacar que a referida Convenção, posteriormente, em 2008, foi incorporada pelo Brasil com status de Emenda Constitucional, por meio do Decreto Legislativo nº 186 de 2008 (Brasil, 2008). Seguidamente, em 2009, houve a promulgação da referida Convenção por meio do Decreto nº 6.949 de 2009 (Brasil, 2009).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, após ser incorporada pelo Brasil, foi a responsável por propiciar a elaboração do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Araújo, 2022), trazendo alterações significativas aos PCDs, em espaços diversos, incluindo o laboral.

3 O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI Nº 13.146 DE 2015) E SUA IMPORTÂNCIA NA INCLUSÃO DO PCD NA SOCIEDADE

Com vistas no cenário internacional dessa promoção gradativa de inclusão do PCD na sociedade, é possível constatar que o paradigma da integração, citado por Costa et al. (2022), está cedendo espaço para o paradigma da inclusão, que, a partir de agora, será analisado sob a ótica do cenário jurídico nacional.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), também conhecida como Estatuto da Pessoa Com Deficiência, possui grande relevância no que concerne à garantia de instrumentos capazes de assegurar o efetivo exercício da cidadania, de forma igualitária, garantindo-se a satisfação dos direitos fundamentais às pessoas com deficiência.

Fato relevante a ser destacado é que a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência teve sua matriz na Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007), que foi recebida pelo Brasil com equivalência à Emenda à Constituição[4]. Logo, a Lei nº 13.146/2015 não tem apenas caráter de lei ordinária, mas de norma de integração de uma regra constitucional (Araújo, 2022).

A referida lei traz em seu artigo 1º seus principais objetivos, bem como a forma em que foi baseada a sua formação:

> **Art. 1º** É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

[4] A partir da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, o § 3º do art. 5º da Constituição determinou que os tratados e convenções internacionais que versem sobre direitos humanos e que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais (Brasil, 2004).

> **Parágrafo único**. Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno.

Ainda que o objeto de pesquisa do presente estudo seja a inclusão do PCD no ambiente laboral, cabe destacar que o Estatuto da Pessoa com Deficiência trouxe consigo significativas alterações na seara cível. Nesse contexto, Menezes e Teixeira (2016) afirmam que, no âmbito do Direito Civil, a Lei nº 13.146/2015 foi responsável por trazer uma mudança estrutural na tratativa acerca da capacidade das pessoas com deficiência.

Anteriormente à Lei nº 13.146/2015, os artigos 3º e 4º do Código Civil de 2002 estabeleciam a ideia de que a pessoa com deficiência era incapaz de exercer atos da vida civil:

> **Art. 3º** São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil:
> [...] II - os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos [...]
>
> **Art. 4º** São incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de os exercer:
> [...]
> II - os ébrios habituais, os viciados em tóxicos, e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido [...]

Tal noção foi superada com o advento da Lei nº 13.146/2015, que passou a entender que apenas seriam considerados absolutamente incapazes os menores de 16 anos. Em relação aos relativamente incapazes, o disposto anteriormente no inciso II do artigo 4º foi revogado em parte, excluindo-se as pessoas com deficiência do referido conceito (Brasil, 2015).

Importante destacar que o Estatuto da Pessoa com Deficiência trouxe um rol de disposições que visavam assegurar a efetiva inclusão do PCD no mercado de trabalho, garantindo-se uma igualdade de oportunidades nas formas de contratação, bem como ambientes acessíveis e inclusivos propícios a garantir condições de acesso, promoção e permanência do PCD no ambiente laborativo (Brasil, 2015).

Nesse diapasão, a lei supramencionada veda qualquer discriminação no tocante à contratação e à permanência do PCD no emprego:

> **Art. 34.** A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.
> [...]
> § 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena [...]
>
> **Art. 35.** É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Assim, é possível realizar a constatação de que a Lei nº 13.146/2015 buscou também garantir a efetivação do disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, o qual impõe o dever de obediência à reservação de uma quota de 2 a 5% das vagas destinadas a contração de pessoas com deficiência, regra de observância obrigatória para as empresas com mais de 100 empregados (Neto, 2018), conforme será analisado de forma mais detida a seguir.

4 A LEI Nº 8.213/1991 E A RESERVA OBRIGATÓRIA DE VAGAS PARA PCDS NO MERCADO DE TRABALHO

A Lei nº 8.213 de 1991 versa sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, mas possui grande relevância no tocante à discussão acerca da inserção e inclusão das pessoas com deficiência no mercado laboral.

Isso porque a referida lei dispõe que as empresas com mais de 100 empregados deverão reservar uma certa quantidade de vagas para as pessoas com deficiência:

> **Art. 93.** A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:
> I - até 200 empregados.....2%;
> II - de 201 a 500.....3%
> III - de 501 a 1.000.....4%
> IV - de 1.001 em diante.....5%.

A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXXI, veda qualquer discriminação no tocante ao salário, às formas de contratação e aos critérios de admissão da pessoa com deficiência no trabalho (Brasil, 1988). Entretanto, o que se observa é que o dispositivo em questão, por si só, não foi capaz de gerar efeitos práticos em relação a efetiva contratação do PCD pelas empresas.

Assim, de acordo com Neto (2018), a Lei nº 8.213/1991 foi responsável por garantir a efetiva contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, trazendo normas gerais a fim de que sua aplicação fosse efetivada em todo o território nacional. Dessa forma, percebe-se que a lei supracitada permitiu que a efetiva contratação das pessoas com deficiência pelas empresas saísse da esfera meramente formal, garantindo-se uma gradual evolução para que a efetiva inclusão se tornasse, de fato, material.

Nesse contexto, importante destacar ainda que a Lei nº 8.213, embora tenha sido promulgada em 1991, somente passou a ser regulamentada em 1999, por meio do Decreto nº 3.298/1999[5], que imputou ao Ministério do Trabalho, a obrigação de fiscalizar seu cumprimento (Ferreira *et al.,* 2018).

[5] Cabe ressaltar que o referido Decreto surgiu para regulamentar a Lei nº 7.853 de 1989, que trata sobre o apoio às pessoas com deficiência, bem como a sua integração social e institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplinando a atuação do Ministério Público, definindo crimes e dando outras providências (Brasil, 1989).

De acordo com Simonelli e Jackson Filho (2017, *apud* Monteiro *et al.*, 2011), dentre as barreiras associadas à inclusão efetiva das pessoas com deficiência nas empresas, estão a falta de equipamentos para atender às necessidades dessas pessoas, a ausência de acessibilidade e o desconhecimento, por parte dos gestores, das capacidades laborais das pessoas com deficiência.

Nesse sentido, Carmo *et al.* (2020, *apud* Bahia; Schommer, 2010) afirmam que o mercado de trabalho tem compromisso com o engajamento no combate ao preconceito e à discriminação a partir da criação de oportunidades de emprego para uma ampla variedade de pessoas. Declaram ainda que as empresas inclusivas atuam de forma ativa no processo de transformação da sociedade, proporcionando o desenvolvimento de potencialidades pautadas nas diferenças, atendendo às necessidades de todas as pessoas.

Pode-se constatar que a sociedade, em especial, no âmbito empresarial, possui a visão de que a pessoa com deficiência é menos produtiva, gerando menos lucros para a empresa. Carmo *et al*. (2020) afirmam que essa visão é pautada em uma série de ideias pré-concebidas, já enraizadas na sociedade. Complementam ainda que a falta de convivência com as pessoas com deficiência é o que mantém mistificadas as concepções acerca da incapacidade dessas pessoas de alcançar os padrões que são exigidos pelo mercado.

Nesse contexto, faz-se possível observar que a visão errônea que cerceia a sociedade acerca da incapacidade, incompetência e inaptidão do PCD no ambiente laboral, possui ampla relação ao conceito de capacitismo. Marchesan e Carpenedo (2021) afirmam que o capacitismo é uma forma de preconceito e discriminação contra as pessoas com deficiência, que faz parte da sociedade e envolve as capacidades que uma pessoa possui ou não. Ainda, afirmam que o imaginário traz à tona a ideia de que os PCDs não são capazes pelo simples fato de terem uma deficiência.

Assim, o capacitismo designa o preconceito em relação às pessoas com deficiência, que surge a partir do fato de que o senso comum pressupõe que o PCD possui todas as suas capacidades limitadas ou reduzidas, constituindo-se em uma pessoa "menos capaz" (Marchesan; Carpenedo, 2021).

Desta feita, observa-se que os óbices à contratação do PCD ainda são encobertos por uma cortina de discriminação.

Entretanto, como visto, a evolução legislativa tem contribuído significativamente para a sua inclusão, no mercado de trabalho, tirando

os PCDs das sombras a que outrora foram colocados por uma sociedade até então ignorante sobre o tema e que agora traz luz para uma questão tão sensível e importante, não só para o PCD, mas para toda a sociedade, já que o olhar inclusivo do PCD abre novas formas de se fazer o mesmo, contudo, sob uma nova perspectiva.

4.1 O preenchimento da cota legal sob a ótica da jurisprudência trabalhista

Observa-se que, na prática, grande parte das empresas não cumprem a cota mínima exigida pela Lei nº 8.213/1991 em relação à contratação do PCD. Tal afirmação pode ser confirmada através da expressiva quantidade de ações anulatórias de auto de infração que permeiam o judiciário trabalhista (Santos, 2016).

De acordo com Leite e Cardoso (2017), se a empresa deixar de cumprir o preenchimento das cotas estabelecidas pela Lei nº 8.213/1991, poderá ser autuada e punida com multas e indenizações. Essa apuração, após consolidada, se transforma em um auto de infração.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região vem consolidando jurisprudências acerca do descumprimento por parte das empresas em relação ao preenchimento da cota mínima legal para pessoas com deficiência:

> AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. COTA MÍNIMA LEGAL. EMPREGADOS DEFICIENTES E REABILITADOS. O art. 93 da Lei 8213/91, visando a dar efetividade à valorização do trabalho, impõe ao empregador uma obrigação de resultado, como forma de forçar as empresas a utilizarem de estratégias mais efetivas para integração produtiva de trabalhadores deficientes. Quando não provado o implemento de iniciativa realmente eficiente para cumprimento da cota, sobretudo quando concedidas diversas extensões de prazo para cumprimento da exigência legal, deve ser mantida a aplicação das penalidades administrativas (TRT3 - 2ª Turma. Recurso Ordinário nº 0011348-89.2023.5.03.0134. Relator: Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. Data de julgamento: 03/09/2024).

VALIDADE DE AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO CUMPRIMENTO DE COTA MÍNIMA LEGAL. EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA. AÇÃO AFIRMATIVA. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. 1. Trata-se de ação anulatória de auto de infração, lavrado em virtude do não cumprimento da cota mínima legal para empregados com deficiência. 2. A Constituição da República, como forma de assegurar a efetividade da dignidade humana, fixou proteção especial aos empregados com deficiência, em seu artigo 7º, inciso XXXI, em que foi estabelecido: "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". 3. A partir do exercício do controle de convencionalidade, na forma em que expresso na Recomendação nº 123, de 07 de janeiro de 2022, do Conselho Nacional de Justiça, devem ser aplicadas as normas da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ratificada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 186/2008, conforme o procedimento do § 3º do art. 5º da CR/88) e a Convenção 159, da OIT (ratificada pelo Brasil em 1990). 4. As empresas devem manter conduta responsável, atuando à luz dos princípios orientadores da Organização das Nações Unidas, da Organização Internacional do Trabalho e da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico para a promoção do desenvolvimento inteligente, sustentável e inclusivo, conforme compromisso assumido pelo Brasil na Agenda Global 2030 de Direitos Humanos das Nações Unidas. 5. A legislação infraconstitucional, com o objetivo de imprimir efetividade e eficácia ao estuário normativo retro e atingir a finalidade de inclusão dos trabalhadores deficientes e reabilitados no mercado de trabalho, dispôs no artigo 93, da Lei nº 8213/91, cotas (de 2% a 5%) que devem ser cumpridas pelas empresas que contam com mais de 100 empregados. 6. As medidas adotadas pela empresa para o preenchimento das cotas devem ser efetivas, não alcançando o objetivo da norma os atos destituídos de conteúdo prático, objetivo e eficiente. Ressalte-se que, além de obrigação legal, o

> cumprimento das cotas advém da responsabilidade social da empresa. 7. Recurso ordinário conhecido e desprovido no aspecto. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010307-81.2022.5.03.0018 (ROT); Disponibilização: 20/04/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1277; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator(a)/Redator(a) Paula Oliveira Cantelli).

Nesse contexto, observa-se que quando as empresas deixam de cumprir a obrigação legal de composição de certa porcentagem de seus cargos com PCDs, desde que fique demonstrado que não houve o efetivo empenho da empresa para a consolidação dessa contratação, são autuadas com uma penalidade administrativa, que pode ter efeitos de repressão e correção de tal ato.

De acordo com a decisão do Agravo Regimental em Mandando de Segurança nº 0014655-31.2024.5.03.0000, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região,

> [...] os autos de infração lavrados pelos auditores fiscais do trabalho possuem presunção de veracidade e legalidade, exigindo-se, para o afastamento liminar de seus efeitos, a formação do contraditório e a robustez incontestável dos fundamentos mencionados.

Ainda, a referida decisão afirma que o Colendo Tribunal Superior do Trabalho vem adotando o entendimento de que a empresa deve adotar, para preenchimento da cota mínima legal, uma postura ativa, consistente e perene, sendo que

> [...] não se mostra suficiente ao atingimento dessa finalidade tão somente o emprego de atos formais ou atitudes cômodas por parte da empresa com o fim de se desvencilhar da obrigação de cumprimento da cota mínima de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados.

Ao buscar inserir e manter o PCD, a jurisprudência lhe concede "garantia provisória" de emprego com base no disposto no § 1º do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991:

> [...] **§ 1º** A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) [...].

Nesse sentido, dispõe o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

> NULIDADE DA DISPENSA. EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA. OBSERVÂNCIA AOS REQUISITOS LEGAIS. A meta fixada no artigo 93 da Lei 8.213/1990 visa à concretização dos direitos fundamentais à dignidade (artigo 1º, III e IV, da CF) e à isonomia (artigos 3º, IV; 5º, LVI; 7º, XXXI, e 37, VIII, da CF), os quais são especialmente assegurados às pessoas com deficiência pela Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto 6.949/2009), que tem natureza de emenda constitucional, e pela Lei 7.853/1989, no plano infraconstitucional. A norma é clara ao fixar às empresas percentuais mínimos de preenchimento dos cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, assim como ao condicionar a dispensa desses empregados à contratação de outro em condição semelhante. Não atendidos os requisitos legais, considera-se nula a dispensa. (TRT3 - 9ª Turma. Recurso Ordinário nº 0010671-29.2022.5.03.0026. Relator: Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. Data de julgamento: 31/01/2024).

Nesse mesmo sentido, Ferreira et al. (2018) afirmam que sem a "garantia" a qual se refere o § 1º do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, haveria um retrocesso na efetividade da inclusão do PCD no trabalho.

Assim, pode-se depreender a ideia de que caso não houvesse a disposição legal que garanta, ainda que de forma provisória, um maior lapso temporal de permanência do PCD no emprego, bem como condiciona a sua dispensa à precedente contração imediata de outro semelhante, haveria uma maior vulnerabilidade em relação a dispensas arbitrárias, injustificadas e imotivadas por parte dos empregadores.

Pelo exposto, a jurisprudência trabalhista, em especial do E. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, ora analisada, concorre para a promoção dos PCDs no mercado de trabalho e bem assim, na sua manutenção, seja ao manter os autos de infração corretamente lavrados pelos auditores fiscais do trabalho, ante a verificação do descumprimento da lei, assim como na manutenção dos PCDs no mercado de trabalho ao impedir que desligamentos de PCDs sejam processados, sem que a empresa comprove a garantia do mínimo legal.

Em se tratando da promoção da inclusão dos PCDs pelo Poder Judiciário, importante mencionar a Resolução nº 401, de 16/06/2021, do Conselho Nacional de Justiça, CNJ, que, incrementando a inclusão do PCD, em todas os espaços sociais, dispôs sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamentou o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão, o que serve de ferramenta eficaz (material e não apenas formal, como já mencionado) dos PCDs.

Assim, o Estado, por meio dos juízes, jurisprudência trabalhista e CNJ, confirmam o conjunto de ações adotadas para a promoção do PCD no mercado de trabalho.

4.2 A efetiva inclusão do PCD no mercado de trabalho sob a ótica da legislação brasileira

A promoção gradativa acerca da inclusão do PCD no cenário internacional propiciou e incentivou a ordem jurídica interna a priorizar e garantir a efetividade e asseguração dos direitos fundamentais inerentes à pessoa com deficiência. O artigo 7º da Constituição da República de 1988 trouxe consigo um rol de direitos trabalhistas que visam a melhoria nos aspectos da inclusão social dos trabalhadores. Dentre estes direitos, no inciso XXXI do referido dispositivo, ficou consolidada a vedação a qualquer discriminação no tocante a salário e em relação aos critérios de admissão da pessoa com deficiência (Brasil, 1988).

Nesse sentido, além do capacitismo, a acessibilidade é outro fator que pode obstar a contratação de pessoas com deficiência. Assim, Silva e Helal (2017, *apud* Simonelli; Camarotto, 2011) reiteram o fato de que o direito à acessibilidade não torna uma sociedade verdadeiramente acessível a todos, apenas minimiza as iniquidades existentes para as pessoas com deficiência, permitindo-lhes usufruir de oportunidades até então inexistentes, abrindo espaços de autonomia e conquista de outros direitos inacessíveis.

Posteriormente à Constituição de 1988, foi sancionada a Lei nº 7.853 de 1989, que, conforme Silva e Helal (2017), foi a responsável por estabelecer uma rede de apoio às pessoas com deficiência. Logo, foram estabelecidas normas gerais que visavam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais dos PCDs, incluindo-se o direito ao trabalho (Brasil, 1989).

Do mesmo modo, a lei supramencionada incumbiu ao Poder Público e seus órgãos a obrigação de viabilizar a formação profissional do PCD, bem como a garantia de acesso aos serviços relativos à profissionalização dessas pessoas, garantindo-se, dessa forma, a inserção das pessoas com deficiência nos setores públicos e privados (Brasil, 1989).

Cabe destacar também que lei supracitada, em seu artigo 2º, inciso III, alínea "d", impôs a necessidade de adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho em favor das pessoas com deficiência, tanto no setor público, quanto no setor privado.

Nesse ínterim, a Lei Previdenciária nº 8.213, de 1991, foi responsável por estabelecer um percentual de contratação obrigatório de pessoas com deficiência pelas empresas públicas e privadas, em função do número de funcionários (Silva; Helal, 2017).

Assim, pode-se tirar uma breve conclusão de que a obrigação de preenchimento mínimo legal de cotas para PCDs nas empresas, imposta pela mencionada lei decorreu propriamente de lei anterior, qual seja, a Lei nº 7.853/1989. Desta forma, observa-se que a Lei nº 8.213/1991 foi responsável por integrar e efetivar o dispositivo de uma norma infraconstitucional preexistente.

Ainda sob a ótica da legislação interna, fato relativamente recente, que se consolidou através da Lei nº 14.133 de 2021, foi a exigibilidade de comprovação por parte de empresas licitantes de que cumprem a exigência de reserva de cargos para as pessoas com deficiência e os reabilitados da Previdência Social, requisito obrigatório na fase de habilitação (Brasil, 2021). A referida lei, também conhecida como a nova Lei de Licitações, dispõe sobre as normas de licitação e contratação para a Administração Pública (Brasil, 2021).

De forma semelhante, a lei supramencionada ainda visa garantir que essa comprovação não seja apenas para assegurar a participação da empresa no processo licitatório. Nesse sentido, dispõe:

> **Art. 116.** Ao longo de toda a execução do contrato, o contratado deverá cumprir a reserva de cargos

> prevista em lei para pessoa com deficiência, para reabilitado da Previdência Social ou para aprendiz, bem como as reservas de cargos previstas em outras normas específicas.

Ou seja, é necessário que o efetivo preenchimento legal de cargos com PCDs deve permear a empresa durante toda a execução do processo licitatório, evitando-se, dessa forma, que as empresas contratem PCDs apenas com a finalidade de se habilitarem para o processo licitatório.

A lei anterior de licitações (Lei nº 8.666/1993) dava tão somente preferência a tal quesito como critério de desempate no procedimento licitatório. Nesse sentido, a referida mudança trouxe consigo um salutar avanço da inclusão do PCD no mercado de trabalho. Entretanto, não se pode ignorar o impacto causado às contratações públicas, em razão dos desafios enfrentados pelas empresas na atração, contratação e retenção desses profissionais (Nasciutti, 2024), ainda que, muitas vezes, os óbices à efetiva contratação das pessoas com deficiência são criados pelas próprias empresas, que são permeadas com a errônea visão do capacitismo.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) avançou sobremaneira no tema e incluiu grande novidade em relação à inclusão do PCD no mercado de trabalho:

> **Art. 75-F.** Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022).

O referido dispositivo, que foi incluído pela Lei nº 14.442/2022, passou a incluir as pessoas com deficiência como prioritárias de vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

Nesse sentido, Maia *et al*. (2023) afirmam que as políticas de redução de desigualdades, vistas por um viés pragmático, têm integrado os planos de metas de governos, os quais vão desde estratégias adotadas internacionalmente até a elaboração de políticas nacionais de incentivo.

Com viés na dignidade da pessoa humana, a compatibilização do trabalho do ser humano com a sua condição física, mental, intelectual ou sensorial integra o atributo da cidadania, bem como os valores sociais do trabalho e da igualdade (Maia *et al.,* 2023). Valores que vem sendo observados e cumpridos sob a perspectiva da legislação trabalhista brasileira, conforme acima demonstrado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

À luz do exposto, o cenário de mudanças gradativas em relação à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, bem como na sociedade em geral, proporcionou efetivas mudanças para essas pessoas.

A Constituição da República de 1988 busca garantir que o PCD seja incluído em todas as esferas da vida social, como no trabalho, na educação e no lazer. Nesse sentido, os direitos e garantias fundamentais que permeiam a ordem jurídica interna, visam propiciar que todas as pessoas possam viver uma vida digna, em condições de iguais direitos e liberdades, garantindo-se, dessa forma, a efetiva prevalência do princípio da dignidade da pessoa humana.

Ainda que se façam necessários alguns avanços em relação à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, pôde-se observar que tanto no cenário internacional, como no cenário interno, ocorreram mudanças significativas acerca da inclusão do PCD no mercado laboral e essas mudanças têm impactado a vida dos PCDs ao ocuparem posições laborais impensáveis em alguns momentos da história.

Desta forma, dentre os principais instrumentos legislativos citados no presente estudo, a Lei nº 8.213/1991 deteve elevado grau de relevância, se comparada com legislações antecedentes, pois foi a primeira legislação interna a garantir que a inclusão do PCD na seara laboral saísse da esfera estritamente formal e passasse a adentrar na esfera material, garantindo-se a efetiva inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho por meio de mecanismos punitivos pelo descumprimento da exigência legal. A inserção ao artigo 75-F da CLT também é considerado um grande avanço na proteção e promoção do PCD no mercado de trabalho.

Não se pode deixar também de destacar que a doutrina e jurisprudência trabalhista seguem o mesmo compasso ao convalidar ações de promoção à inserção, permanência e promoção do PCD no mercado laboral, conforme analisado no curso do presente artigo.

Nesse sentido, ainda se fazem presentes resistências por parte das empresas na regularização da efetiva contratação do PCD. A ausência de informações e equívocos consolidados na sociedade acerca das pessoas com deficiência contribuem para essas resistências.

Desta feita, conclui-se que a discriminação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho está relacionada a aspectos intrínsecos que permeiam toda a sociedade, que consistem na visão errônea de que a pessoa com deficiência é, se comparada com outros profissionais, incapaz, inabilitada, e desqualificada para exercer funções laborativas.

Assim, faz-se necessária a inauguração de um paradigma que vá além da efetiva inclusão do PCD na sociedade, sendo necessária a incorporação de nuances intelectuais e cognitivas que auxiliem na evolução do pensamento humano que, de forma automática, associe a imagem da pessoa com deficiência como impossibilitada de exercer qualquer função profissional. E o que pode ser suportado com a legislação, a doutrina e a jurisprudência trabalhista, que por essência, é protetiva de todo ser obreiro.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Isabela Herculano Cabral de. *Pessoa com deficiência (PCD)*: evolução legislativa sobre o acesso a cargos públicos. Tese (Bacharel em Direito) - Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2023. Disponível em: http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/76696. Acesso em: 29 set. 2024.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. A proteção internacional dos direitos das pessoas com deficiência e a ordem interna nacional. *Enciclopédia Jurídica da PUCSP* - Tomo Direito Internacional, Edição 1, 2022. Disponível em: https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/483/edicao-1/a-protecao-internacional-dos-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-e-a-ordem-interna-nacional. Acesso em: 03 set. 2024.

ARAÚJO NETO, Reinaldo José de. *A efetividade da contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*: aplicabilidade da lei de cotas e estatuto da pessoa com deficiência. Tese (Bacharel em Direito) - Centro Universitário Tabosa de Almeira. Carauru, 2018. Disponível em: http://repositorio.asces.edu.br/bitstream/123456789/1518/1/TCC%20-%20REINALDO%20NETO.pdf. Acesso em: 27 set. 2024.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*: aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1988.

BRASIL. *Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989*. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos e difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília, 1989.

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991.

BRASIL. *Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, 2015.

BRASIL. *Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021*. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, 2021.

CARMO, Marwin Machay Indio do Brasil do; GILLA, Clarissa Garcia; QUITERIO, Patricia Lorena. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Interação em Psicologia*. Vol. 24, nº 01, 2020. Disponível em: https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/59972. Acesso em: 03 set. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução nº 401 de 16 de junho de 2021*. Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3987. Acesso em: 06 out. 2024.

COSTA, Sirlene Caxias da *et al*. Paradigmas históricos da inclusão e da educação de pessoas com deficiência visual. *Revista Diálogos e Perspectivas em Educação Especial*, v. 9, nº 01, p. 89-102, jan.-jun., 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 21. ed. Editora Juspodivm, 2024.

FERREIRA, Vandir da Silva; OLIVEIRA, Lilia Novais. Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. *Revista Reviva*, Ano 4 - 2007 - PRODIDE. p. 52-56.

FERREIRA, Vitor Siqueira; FERREIRA, Vitor; SAMPAIO, Thiago da Silva. Empregabilidade de pessoas com deficiência: avanços e desafios. *Anais do 10º Salão Internacional de Ensino, Pesquisa e Extensão* - SIEPE Universidade Federal do Pampa, Santana do Livramento, 2018. Disponível em: https://guri.unipampa.edu.br/uploads/evt/arq_trabalhos/17649/seer_17649.pdf. Acesso em: 28 set. 2024.

FRANÇA, Tiago Henrique. A normalidade: uma breve introdução à história social da deficiência. *Revista Brasileira de História & Ciências Sociais*. Vol. 6, nº 11, 2014. Disponível em: https://periodicos.furg.br/rbhcs/article/view/10550. Acesso em: 07 set. 2024.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua* (PNAD), 2022.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. *A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho*. Tese (Mestrado em Direito das Relações Sociais) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2009, p. 21.

LEITE, Fernanda Menezes; CARDOSO, Jair Aparecido. Sistema de cotas para pessoas com deficiência no setor privado: questões controversas e combate à discriminação. *Revista Paradigma.* Ribeirão Preto - SP, a. XXII, v. 26, n. 2, p. 316-339, jul./dez. 2017.

MAIA, Cinthia Meneses; SOUSA, Jackeline Ribeiro e; SANTOS, Erik Queiroz dos. O teletrabalho como facilitador para as pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, v. 5, n. 9, 2024. Disponível em: https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/240. Acesso em: 29 set. 2024.

MARCHESAN, Andressa; CARPENEDO, Rejane Fiepke. Capacitismo: entre a designação e a significação da pessoa com deficiência. *Revista Trama*, Vol. 17, nº 40, 2021, p. 45-55.

MENEZES, Joyceane Bezerra de; TEIXEIRA, Ana Carolina Brochado. Desvendando o conteúdo da capacidade civil a partir do estatuto da pessoa com deficiência. *Pensar*, Fortaleza, v. 21, n. 2, p. 568-599, maio/ago. 2016.

NASCIUTTI, Fernanda; DANTAS, Ana Luisa; BERMAN, José Guilherme. *O cumprimento da cota de PCDs exigida na nova lei de licitações*. 2024. Disponível em: https://www.jota.info/artigos/o-cumprimento-da-cota-de-pcds-exigida-na-nova-lei-de-licitacoes?utm_campaign=jota_info__ultimas_noticias__destaques__1292024&utm_medium=email&utm_source=RD+Station. Acesso em: 14 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU (1945)*. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos. Acesso em: 08 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 111*: Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, 1958.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 159*: Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, 1983.

PEREIRA, Cintia Batista. *Caminhos para fortalecer o sindicado*: os novos desafios da OIT. Tese de Doutorado - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. Belo Horizonte, 2018.

RIBEIRO, Thiago Helton Miranda *et al. Direitos das pessoas com deficiência*: estudos em homenagem ao professor Daniel Augusto Reis. Pará de Minas, MG: VirtualBooks Editora, 2018. Disponível em: https://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2019/06/Direitos-das-pessoas-com-Defici%C3%AAncia Estudos-em-Homenagem-ao-Professor-Daniel-Augusto-Reis.pdf. Acesso em: 07 set. 2024.

SANTOS, Jackson Passos. *Pessoa com deficiência*: a função social da reserva legal no mercado de trabalho e a ação anulatória de auto de infração - uma alteração legislativa necessária. Tese de Doutorado - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2016.

SILVA, Alice Gerlane Cardoso da; HELAL, Diogo Henrique. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: perspectivas e desafio. *Revista FSA*, Teresina PI, v. 14, n. 5, art. 2, p. 32-54, set./out. 2017.

SILVA, Marizete T. Nascimento *et al*. Aspectos históricos da pessoa com deficiência. Educere ET Educare - *Revista de Educação*. Vol. 1, nº 1, p. 103-108, 2006.

SIMONELLI, Angela Paula; JACKSON FILHO, José Marçal. Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. *Cad. Bras. Ter. Ocup*., São Carlos, v. 25, n. 4, p. 855-867, 2017.

TREE. *Conquistas de pessoas com deficiência ao longo da história*. São Paulo, 2024. Disponível em: https://treediversidade.com.br/conquistas-de-pessoas-com-deficiencia-ao-longo-da-historia. Acesso em: 07 set. 2024.

A INSERÇÃO DO TRABALHADOR MIGRANTE EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE SOCIOECONÔMICA COMO FENÔMENO PROPULSOR DO *DUMPING* SOCIAL NO CONTEXTO DAS MIGRAÇÕES TRANSNACIONAIS

THE INSERTION OF MIGRANT WORKERS IN SITUATIONS OF SOCIOECONOMIC VULNERABILITY AS A DRIVING PHENOMENON OF SOCIAL DUMPING IN THE CONTEXT OF TRANSNATIONAL MIGRATIONS

Ana Carolina Couto Matheus*

Resumo: A globalização ressignificou as interações do indivíduo em nível regional e mundial. A intensidade do câmbio de informações e tecnologias, fluxo de pessoas e capitais criou e adicionou novos sujeitos e ocorrências que não são resolvidas de forma satisfatória, incluindo-se as migrações, a situação social e o trabalho do migrante. Discutiu-se a transnacionalidade para resolver eventos presentes e futuros e o Direito Transnacional como instrumento regulatório. Urge interpretar os direitos dos trabalhadores migrantes, desde o reconhecimento, as normas, o arcabouço de garantia e proteção. *Dumping* social enquanto prática transgressora de direitos visa o lucro de grandes empresas em detrimento da violação de direitos trabalhistas. Foi utilizado o método dedutivo e fonte de pesquisa bibliográfica. O trabalho constatou que a inserção do trabalhador migrante em situação de vulnerabilidade socioeconômica é elemento propulsor do *dumping* social, reputando-se necessária a coibição desta conduta para a consecução de relações comerciais e trabalhistas mais justas.

Palavras-chave: transnacionalidade, direito transnacional, *dumping* social, trabalhador migrante.

* Doutora em Ciência Jurídica pela UNIVALI-SC. Mestra em Direito pela UNIPAR-PR. Especialista em Direito Tributário pela UnP-RN. Pós-Graduada em Direito Constitucional pela UVB-SP. Graduada em Direito pela TOLEDO-SP. Professora Associada I do Departamento de Ciências Jurídicas, do Centro de Ciências Jurídicas da UFPB. Professora de Direito Processual Civil do DCJ/CCJ/UFPB. Orientadora. Conferencista. Conselheira Editorial. Pesquisadora. Advogada. Consultora Jurídica. E-mail: carol.couto2023@gmail.com

Abstract: *Globalization has given new meaning to individual interactions at a regional and global level. The intensity of the exchange of information and technologies, the flow of people and capital has created and added new subjects and occurrences that are not resolved satisfactorily, including migration, the social situation and the migrant's work. Transnationality was discussed to resolve present and future events and Transnational Law as a regulatory instrument. There is an urgent need to interpret the rights of migrant workers, from recognition, standards, and the guarantee and protection framework. Social dumping as a practice that violates rights aims to profit large companies to the detriment of violating labor rights. The deductive method and bibliographic research source were used. The work found that the insertion of migrant workers in a situation of socioeconomic vulnerability is a driving force behind social dumping, and it is considered necessary to curb this conduct in order to achieve fairer commercial and labor relations.*

Keywords: *transnationality, transnational law, social dumping, migrant worker.*

1 INTRODUÇÃO

O advento da globalização trouxe ressignificação das interações do indivíduo em nível regional e mundial. A intensidade do câmbio de informações e tecnologias e o seu fluxo de pessoas e capitais proporcionaram a criação e adição de novos sujeitos e ocorrências que não são resolvidas de forma satisfatória, incluindo-se neste âmago, as migrações, a situação social e o trabalho do migrante. Discute-se a transnacionalidade como proposta para a resolução de eventos presentes e futuros e do Direito Transnacional como instrumento regulatório.

Dessa forma, busca-se entender as facetas da fragilidade na qual o trabalhador migrante está inserido e como isso é causado pela conduta de alguns empregadores que, de forma consciente e reiterada, violam os direitos dos trabalhadores, para conseguir vantagens comerciais e financeiras, aumentando a competitividade desleal no mercado, pelo baixo custo da produção de bens e prestação de serviços. Surgindo daí a importância de investigar sobre a vulnerabilidade socioeconômica do trabalhador migrante como agente propulsor do fenômeno do *dumping* social no contexto das migrações transnacionais.

O objetivo geral da pesquisa em tela foi investigar como o trabalhador migrante impulsiona o dumping social em decorrência da sua vulnerabilidade socioeconômica no cenário das migrações transnacionais. Representam objetivos específicos: compreender o significado e a aplicação da transnacionalidade, do direito transnacional e das migrações transnacionais; examinar episódios em que os trabalhadores migrantes foram vítimas de abusos e supressão de seus direitos tendo como causa direta o superfaturamento econômico para os donos do meio de produção; estudar como o dumping social se manifesta como uma prática atentatória à dignidade e direitos dos trabalhadores migrantes.

O método dedutivo foi utilizado nas fases de investigação e tratamento dos dados. Nas distintas fases da pesquisa foram acionadas as técnicas do referente, da categoria, do conceito operacional, da pesquisa bibliográfica e do fichamento. Foi analisado o dumping social enquanto prática transgressora de direitos, pois visa o lucro de grandes empresas em detrimento da violação de direitos trabalhistas. O estudo tem caráter essencialmente qualitativo, com ênfase no estudo documental, simultaneamente foi necessário o cruzamento com os estudos bibliográficos, a fim de se entendem os seus motivos e causas.

O trabalho foi estruturado em três partes. A primeira se debruçou sobre os principais conceitos utilizados ao longo da pesquisa. A segunda discorreu acerca dos direitos atinentes ao trabalhador migrante no contexto transnacional e a atuação dos órgãos internacionais, bem como os direitos presentes na legislação brasileira, concluindo com esclarecimentos sobre como funciona dumping social. A última parte demonstrou na prática a vulnerabilidade social vivenciada pelo trabalhador migrante em postos de trabalhos violadores de direito e, por consequência, sendo vítimas do dumping social, trazendo alguns casos concretos.

2 A GLOBALIZAÇAO, A TRANSNACIONALIDADE, O DIREITO TRANSNACIONAL E AS MIGRAÇÕES TRANSNACIONAIS

A globalização é um fenômeno que tem transformado o cenário mundial nas últimas décadas, promovendo a integração econômica, política, social e cultural entre diferentes países e regiões. Esse processo de interconexão e interdependência tem sido impulsionado, em grande parte, pela crescente transnacionalidade de diversos aspectos da vida humana, incluindo o comércio, finanças, tecnologia, cultura e, especialmente, as migrações. Migrações transnacionais abrangem direitos humanos

e trabalhistas e direito transnacional. As migrações transnacionais dos trabalhadores migrantes representam um dos principais fluxos populacionais em escala global, envolvendo milhões de indivíduos que deixam seus países de origem em busca de oportunidades de trabalho e melhores condições de vida.

Esses movimentos de pessoas ultrapassam fronteiras físicas e legais, desafiando conceitos tradicionais de soberania e territorialidade. É essencial analisar a interseção entre a globalização, a transnacionalidade, o direito transnacional e os desafios enfrentados pelos trabalhadores migrantes em suas trajetórias laborais além das fronteiras nacionais. A pesquisa em tela objetiva contribuir para o entendimento aprofundado das migrações transnacionais dos trabalhadores migrantes, fornecendo uma análise crítica e abrangente sobre as implicações da globalização, da transnacionalidade e do direito transnacional nesse contexto.

A partir dessa análise, busca-se identificar os principais desafios e oportunidades para a promoção de melhores condições de trabalho, proteção e respeito aos direitos humanos dos trabalhadores migrantes em escala global. Observando, ainda, como o direito transnacional emerge como uma abordagem jurídica que transcende as fronteiras nacionais para lidar com questões complexas que ultrapassam a jurisdição de um único Estado.

O termo globalização foi criado na década de oitenta e veio para nomear uma reconfiguração da economia-mundo, tendo em vista a forte pressão gerada com o intuito de que todos os governos dos Estados nacionais abrissem suas fronteiras para a livre circulação de mercadorias e capitais. Em consequência da abertura de divisas ocorreram transformações imensuráveis em todo o globo, ocasionando uma multiplicidade de centros políticos, uma complexidade de interligações das culturas envolvidas nessas migrações, influenciando principalmente no modo de vida das pessoas, não apenas no âmbito pessoal, com a injeção de influências culturais dos mais diversos países, mas também uma revolução trabalhista.

A globalização foi o principal difusor de alterações no pensamento crítico das pessoas. Mudou a percepção da realidade política, econômica e social de acordo com o território geográfico. Para Tarrow (2009),

> [...] a expansão dos mercados mundiais e das comunicações globais aproxima os cidadãos do norte e do oeste dos cidadãos do leste e do sul, tornando os primeiros mais cosmopolitas e os últimos mais conscientes de sua desigualdade.

As duas esferas que mais sentiram a mudança provocada pela globalização foram as relações econômicas e tecnológicas, que incidiram precipuamente nas formas de comunicação, alterando a maneira como os indivíduos pensam, a partir do contexto territorial no qual estão inseridos. Na prática, a revolução tecnológica, intensificada pela globalização, encurtou distâncias, além de fortalecer as relações de comunicações e trocas que foram cruciais para quebrar os contextos culturais fechados de alguns países.

Essa maior intercomunicação coincide com o crescimento das ondas migratórias desencadeadas pelas mudanças geopolíticas ou geoeconômicas, acompanhadas de problemas, como o tráfico de pessoas para serem exploradas no mercado de trabalho clandestino. Diante das mudanças provocadas pela globalização com a invasão dos países pelas multinacionais, enxergou-se uma necessidade de que os Estados nacionais precisassem ser fortalecidos frente às empresas transnacionais, devendo, de igual modo, robustecer suas políticas públicas a fim de que seus trabalhadores não ficassem à mercê de empresas violadoras de direitos.

As multinacionais procuram instalar suas empresas em locais que não têm leis trabalhistas fortes, tampouco trabalhadores sindicalizados, para que assim possam explorar mão de obra barata, aumentando seus lucros, sem nenhuma penalização e, quando houver, sabe-se que será inexpressiva. Os Estados atuais foram afetados pelos efeitos da globalização, o que ocasionou soberanias enfraquecidas com reduzida capacidade para regular seus ordenamentos jurídicos como também sua estrutura política. Esses Estados geralmente atravessam inúmeras relações que não mais respeitam os limites geográficos, como se suas fronteiras não mais existissem, abrindo espaço para a atuação da transnacionalidade.

Por consequência, problemas econômicos que outrora eram locais atingem proporções gigantescas e afetam todo o globo. A globalização foi o pontapé inicial para o estreitamento das relações entre os países, não só no âmbito econômico e comercial, mas também no meio de comunicação e fluxo de pessoas. Somando-se a isso o deslocamento de grandes empresas para países em busca de mão de obra, atraindo trabalhadores dos mais diversos países em busca de emprego e melhores condições de vida, depara-se com a transnacionalidade que atua para dirimir conflitos envolvendo múltiplas nações.

Cabe esclarecer o que significa o termo transnacionalidade para o Direito. Partindo da sua nomenclatura, o vocábulo “trans” indica a ideia de “para além de”, “para além da nação”. Transnacionalidade diz respeito às

relações de ordem econômica, política e jurídica existentes entre os Estados na ordem global, externalizada pela formação de blocos econômicos mundiais, como a união europeia, a qual gera uma integração entre os países que a compõem, como também a transnacionalidade se manifesta na ordem mundial por meio dos organismos internacionais de regulação, como a ONU. A transnacionalidade para o Direito se refere ao arcabouço de normas que regulam atos ou fatos que ultrapassam as fronteiras nacionais.

Transnacionalização pode ser entendida com a finalidade de anunciar o processo de transição entre o plano internacional - entre nações - para transnacional - para além das nações. A transnacionalidade surge no cenário internacional com a intenção de dirimir conflitos existentes entre os Estados-Nação, por meio de deliberações consensuais nas cúpulas dos organismos internacionais adequados para cada situação. A transnacionalização se compagina com a desterritorialização de algumas matérias afetas ao modelo de Estado modelo, por isso o campo de sua mobilidade tem diminuído no mesmo ritmo em que decisões de relevo são tomadas em âmbito transnacional (Stelzer, 2009).

O aprofundamento das relações entre os Estados devido à globalização, gerando a transnacionalidade, deve ser ajustada à necessidade de concessões multilaterais, buscando a promoção da paz e harmonia sociais, a preservação do meio ambiente saudável, e sobretudo, a dignidade da pessoa humana, sendo este alguns dos pilares das Constituições modernas. A expressão “transnacionalidade” indica um foco difuso, onde existe uma pluralidade de atores, instituições e ordens jurídicas que debruçam em volta de questões com base em um diálogo político, econômico, social e jurídico, que é travado para além das fronteiras nacionais.

A diminuição das distâncias culturais ocasionada pela aproximação dos povos das mais variadas nacionalidades, permeada pela revolução técnico-comunicativa, causa a sensação de todos estarem inseridos em uma única e global sociedade, tendo em vista que não existem mais problemas nacionais ou locais, pois toda a coletividade é de alguma forma atingida, sendo tudo amplamente divulgado e transmitido em tempo real simultaneamente para o mundo, por meio da internet e da imprensa televisiva. O desmatamento da Amazônia, o derretimento das calotas polares e situações de trabalhos análogos à escravidão interessam a todos e exigem política mundial para dirimir os malefícios que atingem todos os cidadãos.

Daí onde se pode extrair a relação existente entre a globalização e a transnacionalidade, pois para solucionar questões derivadas da globalização,

tem-se que fazer uso da transnacionalidade, ou seja, uma união de todos os Estados nacionais e órgãos internacionais para conjuntamente, nos fóruns dos governos transnacionais, empreenderem esforços e traçarem estratégias, como ocorrem, por exemplo, com as conferências realizadas pela OIT para tratar sobre trabalho escravo ou com a ECO-92 que tratou sobre o desenvolvimento sustentável.

Dessa forma, vê-se que o Estado não é mais o personagem principal e puro no qual se conservam a cultura e aspectos políticos, sociais, jurídicos e econômicos sem a intervenção de terceiros. O Estado moderno agora se mostra como uma entidade política cada vez mais plural e interdependente. Os problemas do mundo globalizado devem ser tratados em consenso entre os variados Estados também afetados. Atualmente, pouco se fala em uma unicidade ou independência estatal para resolver problemas que afetam o globo.

Estado Transnacional é a "[...] emergência de novos espaços públicos plurais, solidários e cooperativamente democráticos e livres das amarras ideológicas da modernidade, decorrentes da intensificação da complexidade das relações globais, dotados de capacidade jurídica de governança, regulação, intervenção" (Cruz; Bodnar, 2010, p. 6) para projetar a construção de um novo pacto de civilização. Transnacionalidade é resultado irremediável da globalização, em que exige um diálogo consensual e democrático entre os Estados. Globalização também é sinônimo de avanços e riquezas, as quais só atendem aos interesses de uma classe, a classe dos detentores dos meios de produção, trazendo prejuízos avassaladores à classe trabalhadora e aprofundando ainda mais as desigualdades sociais.

Percebe-se que, apesar de muitos esforços para combater a prática de trabalhos degradantes e análogos à escravidão, por meio de punições e legislações mais duras, essa é uma prática que ainda persiste em algumas empresas, pois estão certas dos lucros e da impunidade adjacentes a essas condutas. O trabalhador migrante é a figura mais vulnerável dessa relação, deixa seu país de origem em busca de melhores condições de vida, muitas vezes não conhece a língua daquele novo local, tampouco seus direitos trabalhistas, sendo vítima para a exploração de mão de obra barata e práticas desumanas, em prol de lucros.

Diante deste cenário, ao longo dos anos, foram criados organismos internacionais, reuniões e conferências para tratar dessa questão que é de interesse global. Um exemplo é a Declaração da Cúpula Mundial das Nações Unidas de 2004, na qual os chefes de Estado e Governo de 150

países se comprometeram a sustentar o desenvolvimento baseado no pleno emprego e no trabalho decente (OIT, 2004), bem como iniciativas da ONU que, no ano de 2015, lançou a Agenda 2030, tendo como um dos seus objetivos promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos. Entendendo-se que trabalho decente deve ser uma garantia mínima para todos os trabalhadores, sejam nacionais ou migrantes.

Estando em xeque um princípio que é basilar tanto na Constituição Brasileira como na maioria das Constituições dos Estados Modernos, que é a garantia da dignidade da pessoa humana, dado que o trabalhador é antes de tudo um ser humano. Deve-se considerar a dignidade como elemento essencial a toda relação trabalhista, devendo o empregador respeitá-la, valorizá-la e garanti-la, se abstendo de agir de modo que viole esta garantia fundamental.

Atualmente discute-se o "Direito Transnacional do Trabalho". Trata-se de um conjunto de normas de todo tipo que regulam as relações entre sujeitos desprovidos de *imperium* com transcendência supranacional (Avilé, 2017). Porém, não se está diante, ainda, de um novo ramo do Direito, mas apenas diante de uma nova abordagem que se detém de forma mais comprometida com os direitos trabalhistas regulados internacionalmente.

Os direitos transnacionais dos trabalhadores migrantes são de suma importância e tema crucial de debates nas searas dos direitos humanos e no contexto da globalização. Com a crescente mobilidade de pessoas em busca de melhores oportunidades de emprego e condições de vida, tornou-se essencial garantir a proteção e o respeito aos direitos fundamentais desses trabalhadores, independentemente da nacionalidade ou local de trabalho.

A migração tem sido uma realidade intrínseca à história da humanidade, porém, nos últimos anos, testemunha-se um notável aumento dos fluxos migratórios em escala global. Essa dinâmica, por sua vez, suscita uma série de desafios e questões fundamentais que devem ser abordados à luz dos direitos humanos.

A migração dos trabalhadores desempenha um papel fundamental na economia mundial, contribuindo para o crescimento econômico de muitos países de acolhimento, bem como para o desenvolvimento das nações de origem, por meio das remessas financeiras enviadas pelos trabalhadores migrantes.

Além disso, a proteção dos direitos humanos dos trabalhadores migrantes é uma questão crucial sob a perspectiva da justiça social

e da equidade. Muitos desses trabalhadores enfrentam situações de vulnerabilidade, exploração e discriminação em seus locais de trabalho, devido à sua condição de migrantes e ao status legal muitas vezes precário. Garantir seus direitos fundamentais é essencial para assegurar condições de trabalho dignas e justas.

A discussão sobre direitos transnacionais também revela a necessidade premente de uma cooperação internacional efetiva entre países de origem, trânsito e destino dos trabalhadores migrantes. A migração é uma realidade global e exige abordagem colaborativa para enfrentar os desafios relacionados à proteção dos direitos humanos desses indivíduos.

Ações coordenadas podem contribuir para a promoção de políticas mais inclusivas e garantir que os trabalhadores migrantes sejam tratados com dignidade e respeito em todos os países envolvidos. Respeitar os direitos de todos os trabalhadores, independentemente de sua origem, é um imperativo ético e moral que deve ser defendido e promovido em todo o mundo.

Uma das motivações mais comuns para a migração de trabalhadores é a busca por melhores perspectivas econômicas. Muitas vezes, as pessoas deixam seus países na busca de empregos que ofereçam melhores salários e condições de trabalho. A migração econômica pode ocorrer tanto em nível interno, de áreas rurais para urbanas, quanto em escala internacional, em busca de países com economias mais desenvolvidas e oportunidades de crescimento profissional.

Ademais, em regiões afetadas por conflitos armados, guerras civis, perseguições políticas, étnicas ou religiosas, a migração pode ser uma questão de sobrevivência e proteção. Muitos indivíduos e famílias fogem de suas terras natais em busca de segurança e refúgio em países que ofereçam um ambiente mais estável e pacífico.

A melhoria na qualidade de vida é um fator motivador para a migração. Isso pode incluir acesso a melhores serviços de saúde, educação, infraestrutura e oportunidades para o desenvolvimento pessoal e profissional. Desastres naturais, como terremotos, furacões, inundações e secas, também são causas que levam as pessoas a migrarem temporariamente ou permanentemente em busca de condições mais seguras e sustentáveis.

Igualmente, pessoas que enfrentam discriminação, violações de direitos humanos ou falta de oportunidades em seus países podem optar pela migração como uma forma de escapar de situações adversas. Além do

desejo de alguns migrantes de enviar ajuda financeira para suas famílias, contribuindo para o desenvolvimento local e melhorando as condições de vida de seus entes queridos. De mais a mais, há inúmeros outros motivos para que um indivíduo deseje realizar a migração, seja em busca pela reunificação familiar, seja pela atração por novas culturas e experiências, enfim motivos não faltam para a diáspora dos povos.

Os direitos humanos dos trabalhadores migrantes são protegidos por diversos instrumentos internacionais que buscam garantir a igualdade, dignidade e proteção desses indivíduos, independentemente de sua condição migratória. Neste sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, é um dos principais marcos da proteção dos direitos humanos em todo o mundo. Embora não seja um tratado legalmente vinculativo, a DUDH estabelece princípios fundamentais de igualdade, dignidade e liberdade, aplicáveis a todas as pessoas, incluindo trabalhadores migrantes.

A Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de suas Famílias, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1990, é o principal tratado internacional específico para a proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes. Reconhece direitos humanos fundamentais dos trabalhadores migrantes e estabelece obrigações para os países de origem, trânsito e destino para garantir sua proteção, prevenção da exploração e garantia das condições de trabalho dignas.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, adotada em 1965, proíbe a discriminação racial em todas as suas formas e aplica-se a todas as pessoas, incluindo trabalhadores migrantes, garantindo que sejam tratados com igualdade e dignidade, independentemente de sua origem racial ou étnica. O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado em 1966, reconhece o direito ao trabalho digno e justo, incluindo o direito de todos a condições de trabalho justas e favoráveis. Trabalhadores migrantes são abrangidos por esses direitos, independentemente de sua situação migratória.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, adotada em 1979, busca garantir a igualdade de gênero em todas as áreas da vida. As trabalhadoras migrantes também estão protegidas por essa convenção, que visa eliminar a discriminação de gênero e garantir igualdade de oportunidades no trabalho e na sociedade.

Sendo esses alguns dos principais instrumentos internacionais que estabelecem os direitos humanos dos trabalhadores migrantes. É

importante ressaltar que a aplicação efetiva desses instrumentos depende do compromisso dos Estados em implementar políticas e legislações que protejam e garantam os direitos dos trabalhadores migrantes em conformidade com as normas internacionais de direitos humanos. Além desses tratados, existem outras convenções e declarações regionais e internacionais que também abordam questões relacionadas aos direitos dos trabalhadores migrantes, formando um arcabouço jurídico amplo e abrangente para a proteção desses indivíduos em escala global.

No entanto, apesar dos instrumentos internacionais promulgados por organizações internacionais (como a OIT, a ONU, a OCDE), a maioria das convenções só são ratificadas por um número ínfimo de Estados membros e sua eficácia imperativa é quase inexistente. Dificultando e tornando insatisfatório o nível de proteção e garantias aos trabalhadores por parte dos Estados, os quais muito mal cumprem as suas legislações internas. Sendo assim, a desregulamentação e o atual estágio insatisfatório das condições de trabalho não podem ser exclusivamente depositados à custa da globalização, uma vez que existe um indiscutível déficit de atuação dos organismos públicos internacionais e estatais.

Tal situação demonstra-se muito prejudicial para o tema, tendo em vista que abordar questões trabalhistas sob o ponto de vista transnacionalista seria enriquecedor, pois ao analisar conflitos similares, nas mais diversas localidades do globo, poderia também achar soluções semelhantes, sendo a saída mais vantajosa para as relações trabalhistas e internacionais.

Uma questão suscitada pelos estudiosos é sobre qual lei deveria ser aplicada nas relações de trabalho, tendo em vista as diferenças culturais, econômicas e políticas em cada nação, um obstáculo para a consolidação do direito transnacional do trabalho, já que diferentes legislações trabalhistas podem ser aplicáveis ao mesmo trabalhador, a depender da sua localização. Então ocorre um aparente conflito de normas a ser resolvido. Parâmetros podem ser objeto de indicação para determinar qual lei deve ser utilizada, pode ser a lei do local do empregador, do idioma do contrato ou a nacionalidade das pessoas envolvidas, do local de onde advém as regras, do local de origem do salário ou uma junção desses pontos.

No entanto, sob a ótica do princípio da proteção ao trabalhador que é um dos corolários do direito do trabalho brasileiro, previsto no art. 468 da CLT, o legislador firmou a tese de que a lei mais favorável ao trabalhador é a que deve ser aplicada nos casos que houver conflitos de normas. A Lei nº 11.962/2009 alterou a Lei nº 7.064/82, estabelecendo que a legislação

brasileira será aplicada em detrimento da local do país em que ocorreu o trabalho, se forem mais benéficas ao trabalhador. Faz-se necessário o direito transnacional, a regulamentação de um devido processo legal para que os agentes internacionais, como os Estados-nação, as organizações internacionais, as empresas multinacionais, as organizações não governamentais e os indivíduos possam executá-las perante um tribunal.

Atualmente, no Brasil, essa questão trabalhista é suscitada perante a Justiça do Trabalho, competente nos termos do disposto no art. 114 da Constituição Federal, que abrange como integrantes na lide também os entes de direito público externo. O § 2º do art. 651 da CLT prevê que é de competência da Justiça do Trabalho julgar ações nas quais os dissídios ocorreram em agência ou filial no exterior, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário. Entretanto, para fazer valer o livre acesso à justiça e a efetividade da jurisdição, os requisitos mencionados vêm sendo mitigados pelos tribunais, para que trabalhadores estrangeiros possam ajuizar reclamação trabalhista no Brasil.

As migrações transnacionais têm sido um fenômeno significativo ao longo da história humana e continuam a desempenhar um papel importante na sociedade contemporânea. O termo "migração transnacional" refere-se ao movimento de pessoas através das fronteiras nacionais, com a intenção de estabelecer residência em um país diferente do seu país de origem. Esse tipo de migração pode ser impulsionado por diversos fatores, dentre eles o principal é a busca por oportunidades de trabalho e melhores condições de vida.

Os trabalhadores migrantes transnacionais apresentam ampla diversidade de perfis. Suas características podem variar conforme a região de origem, nível educacional, habilidades profissionais e os setores de emprego que buscam em países de destino. Muitos migrantes transnacionais vêm de regiões com poucas oportunidades de emprego ou onde os salários são baixos. Esses trabalhadores podem ter níveis de escolaridade baixos ou habilidades profissionais limitadas, o que os leva a buscar empregos em setores como agricultura, construção civil, limpeza, serviços domésticos e trabalho em fábricas.

Já alguns trabalhadores migrantes optam por empregos temporários ou sazonais em outros países para ganhar dinheiro durante períodos específicos do ano. Sendo comum em setores como agricultura, turismo, pesca e colheita de frutas. Outro grupo de trabalhadores migrantes é composto por profissionais altamente qualificados, como médicos, engenheiros, cientistas, professores e profissionais de tecnologia

da informação. Eles migram para países que têm demanda por essas habilidades específicas e buscam oportunidades de trabalho mais bem remuneradas e desenvolvimento profissional.

Com relação às condições de trabalho enfrentadas pelos trabalhadores migrantes em seus países de destino, estas podem variar significativamente dependendo do contexto específico de cada país e do setor em que estão empregados. Embora alguns trabalhadores migrantes possam desfrutar de boas condições de trabalho, muitos enfrentam desafios significativos que podem resultar em explorações e violações de seus direitos trabalhistas.

Muitos trabalhadores migrantes enfrentam dificuldades em conhecer e reivindicar seus direitos trabalhistas devido à falta de informação, barreiras linguísticas ou ao medo de represálias. Além disso, em alguns países, os trabalhadores migrantes podem não ter acesso total à proteção legal ou são excluídos das leis trabalhistas, ficando mais vulneráveis a abusos.

Em paralelo, estes trabalhadores são frequentemente mal remunerados, recebem salários abaixo do padrão mínimo ou enfrentam atrasos no pagamento de seus salários, sendo suscetíveis a práticas exploratórias por empregadores inescrupulosos que se aproveitam da vulnerabilidade desses trabalhadores, que por muitas vezes não dominam o idioma e tampouco conhecem os direitos assegurados por aquele país.

Muitos trabalhadores migrantes enfrentam jornadas de trabalho excessivamente longas, sem direito a folgas regulares ou descanso adequado, resultando em fadiga e problemas de saúde. Combinado a isso, o escasso acesso a benefícios sociais ou de saúde disponíveis, tornando-os ainda mais desamparado. Os trabalhadores sem documentação legal estão em maior risco de serem explorados e abusados por empregadores, que fazem usos de chantagens, ameaçando-os com a justificativa da deportação ou retaliação caso denunciem as más condições de trabalho. Em muitos casos tais trabalhadores enfrentam discriminação e xenofobia, não só por parte dos empregadores, mas também pelos colegas de trabalho ou da sociedade em geral, ocasionando um ambiente de trabalho hostil.

Para enfrentar as referidas situações, é de suma importância a adoção de medidas adequadas de proteção e políticas inclusivas. É necessária a implementação e fiscalização efetiva das leis trabalhistas, o acesso a informações sobre direitos e recursos disponíveis, a promoção da integração e da inclusão social dos trabalhadores migrantes, além do combate à discriminação e exploração.

É crucial a colaboração entre governos, organizações internacionais, sindicatos e a sociedade civil para melhorar as condições de trabalho desses migrantes e garantir que seus direitos sejam protegidos de forma adequada. Com relação às políticas e legislações de imigração dos países de destino, estas desempenham um papel fundamental na determinação das condições em que os trabalhadores migrantes podem entrar, permanecer e trabalhar nesses países. Essas políticas variam amplamente de país para país e podem ter um impacto significativo na vida e nos direitos dos trabalhadores migrantes.

Muitos países exigem que os trabalhadores migrantes obtenham um visto de trabalho antes de entrarem no país. Os vistos de trabalho podem ser temporários ou permanentes, dependendo do tipo de emprego e da duração do contrato. A obtenção de um visto de trabalho geralmente envolve requisitos específicos, como comprovação de qualificações, oferta de emprego de um empregador local e atendimento a critérios de salário mínimo, e muitas vezes o processo de obtenção de visto é burocrático e caro, dificultando o acesso de trabalhadores migrantes a certos mercados de trabalho.

Por outro lado, alguns países têm políticas que permitem que trabalhadores migrantes sem status legal possam regularizar sua situação e obter permissão para trabalhar formalmente. Essas políticas podem variar quanto aos critérios de elegibilidade e aos procedimentos de regularização. É importante destacar que, muitas vezes, a falta de uma regulamentação adequada pode acabar levando à exploração e vulnerabilidade dos trabalhadores migrantes em situação irregular.

Muitos países adotam programas para atrair trabalhadores temporários para preencher lacunas de mão de obra em setores específicos, como agricultura, construção e turismo. Programas que podem ter regras e limitações específicas, incluindo prazos de contratação, restrições de mobilidade e exigência de retornar ao país de origem após o término do contrato.

O ponto negativo desse tipo de contrato, é que, em alguns casos, os trabalhadores migrantes, que participam desse tipo de programa, podem ser mais vulneráveis à exploração, pois podem depender fortemente de seus empregadores para manter o *status* legal e, portanto, podem ser menos propensos a denunciar abusos. Em geral, é essencial que as políticas e legislações de imigração sejam justas, transparentes e sensíveis às necessidades dos trabalhadores migrantes. Isso inclui o estabelecimento de processos de visto de trabalho simplificados e acessíveis, a proteção dos

direitos trabalhistas e a implementação de medidas para evitar a exploração e a discriminação.

Além disso, as políticas de imigração devem considerar a importância da integração social e econômica dos trabalhadores migrantes em suas comunidades de destino, reconhecendo as contribuições positivas que eles trazem para a sociedade. Outrossim, as questões de saúde e bem-estar dos trabalhadores migrantes são aspectos importantes a serem considerados na discussão sobre migração. Os trabalhadores migrantes frequentemente enfrentam desafios específicos relacionados ao acesso a serviços de saúde, segurança no trabalho e impactos psicossociais do deslocamento.

Esse grupo frequentemente são empregados em setores que podem ser mais perigosos ou expostos a riscos à saúde e segurança, como agricultura, construção e trabalho manual. A falta de treinamento adequado, medidas de proteção e regulamentações trabalhistas podem aumentar os riscos de acidentes e doenças ocupacionais. Somado a essa preocupação, muitos trabalhadores migrantes têm dificuldade em acessar serviços de saúde adequados em seus países de destino, sendo uma das principais causas a barreira linguística e a falta de familiaridade com o sistema de saúde local.

Além disso, trabalhadores migrantes em situação irregular ou temporária podem temer buscar atendimento médico devido a preocupações com sua situação legal. Para superar essas barreiras, é essencial que o governo garanta que os trabalhadores migrantes tenham acesso igualitário a serviços de saúde, independentemente de seu *status* legal ou de sua ocupação. Assim como estabeleça regulamentações de segurança no trabalho e fiscalização adequada para proteger os trabalhadores migrantes de riscos ocupacionais. Além de criar canais seguros para denúncias de abusos e exploração garantindo que esses trabalhadores possam reportar violações de seus direitos sem medo de represálias. Proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores migrantes é essencial para promover uma migração segura e digna.

As organizações internacionais que representam e defendem os direitos dos trabalhadores migrantes desempenham um papel crucial na proteção e promoção dos direitos humanos e trabalhistas desses indivíduos em todo mundo. Seu trabalho é essencial para garantir que os trabalhadores migrantes sejam tratados com dignidade e justiça, tenham acesso a seus direitos básicos e estejam protegidos contra a exploração e o abuso. Tais organizações desempenham o importante papel de pressionar por mudanças políticas e legislativas que garantam melhores condições de

trabalho e proteção. Também se envolvem em campanhas de sensibilização para conscientizar a sociedade sobre as questões enfrentadas pelos trabalhadores migrantes e combater estereótipos e preconceitos.

Essas organizações monitoram as condições de trabalho dos migrantes e denunciam casos de exploração, abuso e violação dos direitos humanos e trabalhistas. Isso coopera para trazer à tona as injustiças e a buscar responsabilização por práticas ilegais. Como também oferecem assistência direta aos indivíduos, fornecendo informações sobre seus direitos, ajudando na regularização de documentos e fornecendo apoio em questões jurídicas e de saúde. Esse suporte é fundamental para garantir que os trabalhadores migrantes possam acessar os recursos e serviços disponíveis.

Essas organizações são muito atuantes e já garantiram algumas conquistas a esses trabalhadores. Devido à advocacia que as integram, alguns países têm implementado políticas e legislações mais inclusivas que oferecem maior proteção aos trabalhadores migrantes. Isso inclui regulamentações mais rigorosas para garantir salários justos, condições de trabalho seguras e direitos laborais. Apesar dos desafios, as organizações e movimentos de defesa dos trabalhadores migrantes continuam desempenhando um papel vital na busca por melhores condições de trabalho e proteção aos trabalhadores migrantes. Seu trabalho é essencial para garantir que os direitos desses trabalhadores sejam respeitados e que a migração seja uma experiência mais justa e segura para todos os envolvidos.

3 OS DIREITOS DOS TRABALHADORES MIGRANTES NO CONTEXTO TRANSNACIONAL E O *DUMPING* SOCIAL ENQUANTO PRÁTICA TRANSGRESSORA DE DIREITOS

Ultrapassada a exposição acerca de como a globalização, juntamente com a transnacionalidade foram fortes as influências e as consequências lógicas da situação atual pela qual alguns trabalhadores migrantes vivenciam, se faz mister evidenciar os direitos atinentes ao trabalhador migrante no plano internacional. Inicialmente será estudado esse trabalhador, dada a sua circunstância especial, abordando o direito de migrar e alguns dos instrumentos essenciais no que diz respeito aos Direitos Humanos e ao Direito Internacional.

Será abordado o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como órgão principal na tentativa de padronização de normas

trabalhistas no cenário internacional. Também serão expostas as convenções e recomendações internacionais atinentes ao trabalhador migrante e seus principais objetivos. Ao final serão tecidas considerações temáticas sobre o *dumping* social enquanto prática violadora dos direitos dos trabalhadores, dos instrumentos internacionais de proteção aos trabalhadores migrantes e da dignidade da pessoa humana.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, é documento fundamental que estabelece os princípios básicos dos direitos humanos que devem ser protegidos e respeitados em todo o mundo. O reconhecimento do direito de migrar não se encontra explicitamente mencionado na DUDH. No entanto, esse importante instrumento assecuratório aborda questões relacionadas à liberdade de movimento e busca assegurar a dignidade e os direitos de todas as pessoas, independentemente de sua nacionalidade ou status migratório.

Os artigos 13, 14 e 15 da DUDH trazem garantias a respeito da locomoção dos povos, como o direito à liberdade de locomoção e residência dentro das fronteiras de cada Estado; o direito de deixar qualquer país, inclusive o próprio e a esse regressar; o direito de procurar e de gozar asilo em outros países; bem como o direito a uma nacionalidade. Os referidos artigos não tratam expressamente do direito de migrar, ou seja, o direito de se estabelecer permanentemente em outro país, mas abordam questões sobre mobilidade.

Tais dispositivos podem ser utilizados de forma análoga, fazendo-se uso da interpretação extensiva para abarcar as demais situações, tendo em vista que é um documento de caráter garantista que visa a declaração e proteção de direitos, sem cunho restritivo. Já questões envolvendo os direitos dos migrantes, sobretudo aquele em situação irregular, têm sido temas discutidos em níveis nacionais e internacionais, não podendo restar sem amparo.

Embora a DUDH não continha uma disposição explícita sobre o "direito de migrar", ainda assim é considerada um importante instrumento garantista em termos mundiais, pois contém princípios relacionados à mobilidade e à busca de asilo que vem sendo utilizados como base para discussões na proteção dos direitos dos migrantes. Assim como o DUDH, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos inclui várias disposições que estão relacionadas aos direitos das pessoas em contextos migratórios ou de refúgio.

O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos é um tratado internacional adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1966, entrou em vigor em 1976 e faz parte do conjunto de instrumentos conhecidos como a Declaração Universal dos Direitos Humanos. É um dos principais documentos que estabelecem padrões universais de direitos.

O art. 12 do pacto trata do direito à liberdade de movimento e reconhece o direito de todas as pessoas se deslocarem livremente no interior de um país. Embora seja limitado por questões de segurança nacional, ordem pública, saúde pública e outros motivos, implica que as pessoas que se deslocam internamente dentro de um país devem ter seus direitos respeitados. O art. 9º se refere à proteção contra detenção arbitrária e estabelece que ninguém poderá ser detido arbitrariamente. O art. 7º do pacto prevê a proteção contra tortura e tratamento cruel, desumano e degradante, independentemente do *status* migratório da pessoa.

O art. 26 do pacto trata da igualdade perante a lei, assegurando que todas as pessoas têm direito à igual proteção perante a lei, sem discriminação, inclui proteção contra discriminação com base no status de migrante. O art. 23 do citado pacto trata sobre a proteção da família, reconhecendo a sua família e protegendo o direito de formar e manter uma família, o que também é relevante para migrantes que podem estar buscando reunificação familiar.

Tal qual a DUDH, o Pacto Internacional tem Direitos Civis e Políticos estabelece princípios e direitos fundamentais, sendo uma norma geral que tem implicações significativas para as pessoas em situações migratórias. Migração é um tema complexo que envolve várias dimensões legais, sociais e econômicas. O tratamento dos migrantes varia de acordo com as leis e políticas de cada país. Esses documentos internacionais têm *status* de orientação, estabelecem princípios que devem ser seguidos por todos Estados membros que o ratificarem.

Outro importante instrumento que versa sobre o direito do trabalhador migrante é a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros de suas Famílias. Tal convenção é um importante marco no reconhecimento dos direitos dos trabalhadores migrantes e suas famílias, visando garantir que eles sejam tratados com dignidade e justiça, independentemente de sua condição migratória.

A Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros de suas Famílias é um tratado adotado pelas Nações Unidas em 1990 com o objetivo de

proteger os direitos humanos e trabalhistas dos migrantes. Elaborada para abordar as preocupações específicas enfrentadas por essa população vulnerável, muitas vezes em situações precárias, vítimas de discriminação e exploração. Reconhece a contribuição significativa dos trabalhadores migrantes para o desenvolvimento econômico tanto em seus países de origem quanto nos países de destino. Reafirma o princípio de que todos os cidadãos, independentemente de sua condição migratória, possuem direitos humanos fundamentais que devem ser protegidos e respeitados.

Um dos principais aspectos abordados pela convenção em relação aos direitos dos trabalhadores migrantes é a igualdade de tratamento, pilar essencial ao combate à discriminação, tendo em vista que, assim como abordado em outros instrumentos internacionais, os trabalhadores migrantes devem receber tratamento igualitário em relação aos trabalhadores nacionais em várias áreas, como condições de trabalho, salário, segurança social, acesso a serviços de saúde e educação, além de outros direitos fundamentais.

A convenção proíbe a exploração, o abuso e o tratamento degradante dos trabalhadores migrantes. Os Estados signatários são obrigados a adotar medidas para prevenir o tráfico humano e o trabalho forçado, além de garantir que os trabalhadores migrantes não sejam submetidos a práticas degradantes. A liberdade de associação também é reconhecida pela convenção aos trabalhadores migrantes, assegurando a livre associação a sindicatos e organizações de trabalhadores, a fim de defenderem seus interesses e direitos.

Como seu próprio título indica, a convenção estende suas proteções aos membros da família dos trabalhadores migrantes, reconhecendo que as decisões de migrar frequentemente têm um impacto sobre toda a família. Isso inclui a garantia de que os membros da família também tenham acesso a serviços essenciais, independentemente de sua situação migratória. Nem todos os Estados-membros da ONU ratificaram ou aderiram a esta convenção.

Pela convenção, os trabalhadores têm o direito de buscar recursos legais e judiciais quando seus direitos são violados. A convenção estabelece procedimentos para que possam apresentar queixas e receber assistência adequada. Trabalhadores migrantes têm o direito de transferir seus salários e economias para seus países de origem sem restrições injustificadas.

A convenção é um instrumento legal internacional que requer ratificação por parte dos Estados para entrar em vigor em cada país. Nem todos os países são signatários dessa convenção e, mesmo nos países em

que foi ratificada, a implementação efetiva dos seus princípios pode variar. Os direitos dos trabalhadores migrantes são conferidos pela ordem jurídica internacional, mas há que se registrar que também é oriundo de normas internas, o direito doméstico. É necessário que os Estados ratifiquem as normas internacionais, para que sejam utilizadas em sua jurisdição, a fim de que cumpram e possam ser cobrados sobre as obrigações contidas no instrumento. A proteção concedida em favor dos indivíduos não se limita às fronteiras territoriais, já que os direitos humanos têm um alcance universal.

A criação de convenções e a sua observância é fator primordial que contribui para a existência de um arcabouço jurídico abrangente que ultrapassa os poderes jurisdicionais estatais, uma vez que estabelecem direitos fundamentais inerentes e inalienáveis a todos os cidadãos, independentemente de qualquer condição, mesmo que esta condição seja o seu status de migrante. O grande problema o qual se enfrenta está relacionado ao direito de ir, vir e permanecer em determinado país ou território. Tendo em vista que tal direito é determinado pela lei de cada Estado, que impõe requisitos ao ingresso ou permanência em seus territórios.

Segundo Torres-Marenco (2011), tal concepção promove a discriminação dos trabalhadores migrantes, muitas vezes vistos como movimentos criminosos que não são bem-vindos aos países de destino, incutindo na cabeça dos nacionais que os migrantes só estão para levar desordem ao seu país ou roubar seus empregos. Esse contexto conduz a uma revitimização na condição do migrante, tendo em vista que eles já saem do seu país de origem, pois as condições de sobrevivência não são fáceis, buscando no país de destino constituir uma vida digna, mas se deparam com discriminação e aporofobia.

Aporofobia significa o desprezo pelos pobres, a rejeição para aqueles que não podem devolver nada em troca ou pelo menos parecem incapazes de fazê-lo (Cortina, 2017). O direito de ir, vir e permanecer em um determinado território não pode ser decisão de um Estado, mas decisão da pessoa, pautado na autonomia e na dignidade da pessoa humana, reconhecido como Direito Humano Universal em uma sociedade multicultural. É essencial que os Estados adequem as suas legislações internas às Convenções e Tratados internacionais que os vinculam, com o escopo de estabelecer políticas migratórias que respeitem e reconheçam o direito de migrar como um Direito Humano Universal.

A internacionalização do direito do trabalho é um processo que envolve a busca por padrões e normas comuns que regulem as relações

laborais em escala global. Esse processo teve sua origem no final do século XIX e ganhou impulso ao longo do século XX, influenciado por fatores como a expansão do comércio internacional, a preocupação com os direitos humanos e a crescente mobilidade dos trabalhadores em um mundo globalizado.

A Primeira Internacional, promovida por Karl Marx e Friedrich Engels, em 28 de setembro de 1864, em Londres na Inglaterra, foi um marco importante na origem da internacionalização do direito do trabalho, visto ter sido uma organização que visava unir os trabalhadores em todo o mundo para promover seus interesses. Embora não tenha tido sucesso em estabelecer padrões legais internacionais, contribuiu para o debate sobre as condições de trabalho e a proteção dos trabalhadores.

A conferência de Berlim de 1889 marcou a origem da internacionalização do direito do trabalho, abordou questões de previdência social e acidentes de trabalho. Foi organizada por Otto Von Bismarck e, apesar de não ter resultado em tratados vinculativos, foi um passo significativo em direção à discussão internacional sobre direitos trabalhistas. A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, grande instrumento assecuratório do direito em todo o mundo, participou da internacionalização do direito do trabalho, embora não seja focada no direito do trabalho, reconheceu o direito ao trabalho e a remuneração justa como parte dos direitos humanos fundamentais. Teve importante papel para a conscientização sobre a importância dos direitos trabalhistas no contexto dos direitos humanos.

Além disso, a DUDH teve integração econômica e uma crescente globalização da economia, a partir do final do século XX, trouxeram a necessidade de harmonização de normas trabalhistas, pois empresas multinacionais operavam em diferentes jurisdições. Aumentou a demanda por padrões globais para evitar a concorrência baseada na exploração dos trabalhadores, exigindo-se a criação de normas internacionais trabalhistas. A internacionalização do direito do trabalho continua evoluindo à medida que os desafios laborais se transformam em um mundo cada vez mais interconectado. A busca por padrões justos e consistentes que garantam os direitos dos trabalhadores em diferentes países é um esforço contínuo, promovido por organizações internacionais, governos, sindicatos e grupos de defesa dos direitos humanos.

A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi um marco importante na história dos direitos dos trabalhadores e nas relações internacionais. Fundada em 1919 em um momento crítico da história

mundial, como parte do Tratado de Versalhes, após a Primeira Guerra Mundial. Tornou-se a primeira agência especializada das Nações Unidas, tendo como missão promover condições de trabalho justas e decentes em todo o mundo, desenvolvendo e supervisionando normas internacionais de trabalho. Surgiu como uma resposta às preocupações crescentes com as condições de trabalho precárias, a exploração laboral e a necessidade de promover padrões decentes de trabalho em nível global. Emitiu convenções e recomendações sobre uma variedade de questões trabalhistas, incluindo trabalho infantil, liberdade sindical, igualdade de remuneração e segurança no trabalho.

A OIT foi criada após a Primeira Guerra Mundial, contexto sob o qual o mundo estava lidando com devastação, deslocamentos em massa e questões sociais e econômicas complexas. Em consequência houve uma crescente conscientização sobre as condições de trabalho precárias e a exploração dos trabalhadores, bem como a necessidade de abordar essas questões de maneira global. Em 1919, durante a Conferência de Paz de Paris, representantes de diversos países discutiram a criação de uma organização internacional que se concentraria em questões trabalhistas. Essas discussões levaram à inclusão da Parte XIII no Tratado de Versalhes, que tratava das "cláusulas relativas ao trabalho". Estabeleceu as bases para a criação da OIT e reconheceu a importância de normas internacionais para melhorar as condições de trabalho e de vida.

Foi estabelecido como parte do Tratado de Versalhes de 1919, que também criou a Liga das Nações e reorganizou o mapa geopolítico do mundo após a guerra. Introduziu a ideia da criação de uma organização que abordasse questões trabalhistas, determinando o alicerce para a criação da OIT. A primeira sessão da Conferência Internacional do Trabalho, que mais tarde se tornaria a OIT, reuniu representantes de 42 países e resultou na adoção do Tratado de Versalhes e na criação da OIT como uma agência autônoma.

Em 1919 foi adotada a Constituição da OIT que estabeleceu os princípios e objetivos da organização. Afirmava o compromisso de promover padrões de trabalho decentes, melhorar as condições de vida, garantir a justiça social e promover o diálogo entre governos, empregadores e trabalhadores. Entrou em vigor no mesmo ano, após a ratificação do Tratado de Versalhes, e tem desempenhado papel fundamental na promoção de direitos trabalhistas e na criação de convenções e recomendações que abrangem diversas áreas do trabalho.

A criação da OIT representou esforço pioneiro na promoção de padrões de trabalho justo e condições de vida digna para os trabalhadores em todo o mundo. Voz influente na defesa dos direitos dos trabalhadores e na melhoria das condições de trabalho, promovendo o diálogo social e a cooperação internacional entre governos, empregadores e trabalhadores. Desenvolve normas laborais internacionais e promove condições de trabalho decentes para todos, incluindo os trabalhadores migrantes. A ONU possui agências específicas que se concentram em questões trabalhistas e migratórias, como a OIT e a Organização Internacional para as Migrações (OIM), que lida diretamente com questões de migração de trabalho, mobilidade e proteção dos direitos dos migrantes.

A OIM foi criada em 1951 e dedica-se a questões relacionadas à migração e mobilidade humana em nível global. Sua missão é promover uma gestão ordenada e humana da migração, bem como ajudar a entender as necessidades operacionais dos migrantes e das comunidades afetadas. Seus principais objetivos incluem facilitar a cooperação entre Estados-membros na gestão da migração, fornecer serviços e apoio aos migrantes em necessidade, promover o desenvolvimento social e econômico por meio da migração e fortalecer a compreensão sobre a migração em nível global.

A OIM realiza uma ampla gama de atividades, incluindo a assistência aos migrantes em situações de crise, o fornecimento de apoio a migrantes vulneráveis, o desenvolvimento de políticas e programas relacionados à migração, a promoção da conscientização sobre os benefícios e desafios da migração e a coleta e disseminação de dados sobre tendências migratórias. Empenha-se em proteger os direitos dos migrantes e combater a exploração e o tráfico humano. Trabalha para garantir que os migrantes sejam tratados com dignidade e respeito, independentemente de seu *status* legal.

A referida agência reconhece a relação entre migração e desenvolvimento. Maximiza os benefícios da migração para os países de origem, trânsito e destino, buscando formas de promover a contribuição positiva dos migrantes para o desenvolvimento social e econômico. Colaborando com uma variedade de parceiros, incluindo governos, organizações não governamentais, outras agências da ONU, instituições acadêmicas e setor privado. Essas parcerias são fundamentais para abordar os complexos desafios da migração. Desempenha papel fundamental na promoção da cooperação internacional e na busca por abordagens humanas e eficazes para lidar com as questões migratórias. Sua atuação abrange situações de crise, deslocamentos forçados e promove desenvolvimento sustentável por meio da migração.

A ONU desempenha um papel significativo na promoção e proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes no contexto transnacional. Trabalhadores migrantes enfrentam desafios devido à sua mobilidade internacional, que muitas vezes os colocam em situações vulneráveis de exploração e violação de direitos. A ONU desenvolve abordagens para lidar com essas questões, oferece diretrizes, monitoramento, advocacia e coordenação internacional para melhorar a proteção desses trabalhadores e garantir reconhecimento e valorização.

A ONU utiliza convenções, isto é, tratados internacionais que servem como base para a elaboração das leis para aqueles estados-membros ratificarem. Dentre as convenções da ONU está a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das Suas Famílias. A ONU adotou os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, parte da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, cujo Objetivo 8 é o "Trabalho Decente e Crescimento Econômico", que visa promover condições de trabalho justas e inclusivas para todos, incluindo os trabalhadores migrantes.

A ONU e suas agências frequentemente lançam campanhas de sensibilização para destacar os desafios enfrentados pelos trabalhadores migrantes, promover a igualdade de direitos e combater a discriminação. Campanhas que visam conscientizar e mobilizar a ação global para proteger os direitos desses trabalhadores. A ONU produz relatórios regulares sobre a situação dos direitos dos trabalhadores migrantes em diferentes regiões do mundo e ajudam a identificar lacunas na proteção e implementação de direitos, fornecem recomendações aos Estados-membros para melhorar suas políticas e práticas.

A ONU também facilita o diálogo entre os Estados-membros, organizações da sociedade civil e outras partes interessadas para promover a cooperação internacional na proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes. Isso inclui a troca de melhores práticas, políticas e experiências para enfrentar os desafios migratórios de maneira mais eficaz. A legislação brasileira relacionada aos trabalhadores migrantes busca garantir direitos básicos, proteção e igualdade de tratamento para aqueles que se encontram em território brasileiro.

Princípio muito presente em todas as legislações mundiais é o princípio da igualdade de tratamento, presente na Constituição Federal do Brasil ao estabelecer que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Para que tal princípio seja obedecido, os trabalhadores migrantes precisam receber o mesmo tratamento em termos de

remuneração, condições de trabalho e direitos trabalhistas. A legislação brasileira proíbe a discriminação por motivo de origem nacional ou étnica. Os trabalhadores migrantes têm o direito de buscar proteção contra a exploração e o abuso por parte dos empregadores.

A Lei de Migração, Lei nº 13.445/2017, substituiu o antigo Estatuto do Estrangeiro, objetiva regular a entrada, permanência e saída de estrangeiros no território brasileiro, bem como estabelecer direitos e deveres dos migrantes. Enfatiza a proteção dos direitos humanos dos migrantes, incluindo o direito ao trabalho digno, igualdade de tratamento e acesso aos serviços públicos. Prevê diferentes modalidades de autorização de residência para estrangeiros que desejam trabalhar no Brasil, como a autorização de residência temporária e a autorização de residência por prazo indeterminado. Essas autorizações são concedidas com base em critérios específicos, como oferta de emprego, investimento, pesquisa acadêmica, entre outros.

Com relação aos Direitos Trabalhistas, os trabalhadores migrantes têm direito aos mesmos benefícios trabalhistas que os brasileiros assegurados pela CLT, como jornada de trabalho limitada, pagamento de salário mínimo, férias, 13º salário e contribuição à previdência social. Eles também têm direito a condições de trabalho seguras e saudáveis. O trabalho infantil e o trabalho escravo também são proibidos, pela legislação brasileira aos trabalhadores migrantes, aplicando penalidades rigorosas para quem comete essas violações.

A aplicação das leis e a proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes podem variar dependendo de vários fatores, incluindo o status legal dos migrantes, a fiscalização por parte das autoridades competentes e a conscientização sobre os direitos trabalhistas. O Brasil é signatário de várias convenções internacionais relacionadas aos direitos dos trabalhadores migrantes, o que influencia a legislação e as políticas nacionais nessa área.

Em 1948, após o término da Segunda Guerra Mundial, criou-se o *General Agreement on Tariffs and Trade* (GATT) para diminuir os efeitos decorrentes dos conflitos internacionais oriundos da guerra, que afetaram principalmente o setor comercial. É um documento complementar à Carta de Havanna, responsável pelo compromisso que os países membros assumiriam acerca do comércio externo, estabelecendo o conceito da prática de *Dumping* e o desenvolvimento do Código *Antidumping.* O art. 2º do Acordo sobre a Implementação do Artigo VI do Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio de 1994 estabeleceu a prática do *dumping* quando a oferta de um produto no comércio de outro país está com um preço inferior

ao seu valor normal. *Dumping* está presente nos casos em que o preço de exportação de um produto é inferior àquele praticado no curso normal das atividades comerciais, para o mesmo produto, quando destinado ao consumo no país exportador.

Para Fernandez (2014) *dumping* social representa uma atuação econômica na qual empresas ou países buscam ganhos competitivos ao reduzir os custos trabalhistas e sociais de maneira não ética ou injusta. Isso geralmente ocorre em um contexto de comércio internacional e tem implicações significativas para a concorrência justa, os direitos dos trabalhadores e o equilíbrio econômico global.

Empresas envolvidas em *dumping* social buscam reduzir suas despesas de produção à custa dos trabalhadores. Isso pode incluir o pagamento de salários baixos, a falta de regulamentação de segurança no trabalho, a ausência de benefícios sociais, jornadas de trabalho extenuantes e condições precárias para exercício regular do ofício. O *dumping* social leva à exploração dos trabalhadores, prejudicando seus direitos e condições de trabalho e isso inclui a falta de segurança no emprego, a ausência de benefícios como assistência médica e a negação de sindicatos ou negociações coletivas.

Quando empresas de um país adotam essas práticas para reduzir seus custos de produção, podem vender produtos a preços artificialmente baixos no mercado internacional. Isso cria uma concorrência desleal para empresas de outros países que operam de maneira ética e têm custos trabalhistas e sociais mais altos. Pode levar ao declínio das indústrias locais, já que os produtos importados a preços mais baixos prejudicam a produção local, resultando em perda de empregos e desequilíbrios econômicos em nível regional. A prática do *dumping* social cria uma pressão descendente sobre os padrões globais de trabalho, à medida que as empresas competem para reduzir seus gastos a qualquer custo. Pode minar os esforços para melhorar as condições de trabalho e elevar os padrões de vida em todo o mundo.

Para combater o *dumping* social, muitos governos e organizações internacionais adotaram normas trabalhistas internacionais, bem como a aplicação rigorosa de regulamentações comerciais e tarifas antidumping. As empresas e os consumidores podem desempenhar um papel importante ao fazer escolhas éticas de compra, apoiando produtos e empresas que respeitam os direitos dos trabalhadores e os padrões sociais adequados.

Tratando dos trabalhadores migrantes, a prática do *dumping* social por empresas é especialmente prejudicial e atentatória à dignidade e aos

direitos dos trabalhadores migrantes e representa uma séria ameaça à sua dignidade e bem-estar. Isso ocorre devido à inerente característica do migrante em que, muitas vezes, se mostram mais vulneráveis e suscetíveis à exploração devido à sua situação legal, cultural e econômica, condição que os tornam facilmente manipuláveis, que são apresentados como potenciais vítimas dessa prática.

Cresce o número de trabalhadores migrantes com seus direitos humanos violados, submetidos a maus-tratos e exploração, além de carência de proteção social. Não obstante as inúmeras declarações, convenções e estruturas destinadas à proteção desses trabalhadores promovidas pela ONU, passaram-se quase oito décadas e a classe ainda continua marginalizada. Empresas que praticam o *dumping* social frequentemente recrutam trabalhadores migrantes a salários extremamente mais baixos que os padrões locais e oferecem condições de trabalho precárias. A maioria desses trabalhadores aceita essas condições pela falta de opções e o medo de perder seus empregos ou status legal. Esses salários injustos não apenas prejudicam a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também violam o direito básico a uma remuneração justa e digna, conforme estabelecido em convenções internacionais de direitos humanos e trabalho.

As condições de trabalho inseguras e insalubres além de colocarem em risco a saúde e segurança desses trabalhadores, também violam seus direitos a condições de trabalho decente, estipulado em convenções da OIT. Consequentemente, utiliza-se mão de obra migrante no cenário comercial de modo desenfreado e precário, levando a um esgotamento dos direitos sociais do trabalhador em prol do notório favorecimento do empregador. Esses trabalhadores enfrentam muitos desafios ao tentar reivindicar seus direitos e buscar proteção legal contra a exploração. Isso pode ser devido a barreiras linguísticas, falta de conhecimento ou não estar familiarizados com as leis e direitos locais, por temer represálias, como a deportação, caso denunciem as más práticas de seus empregadores ou políticas migratórias restritivas.

Esses trabalhadores vivenciam o isolamento social e cultural nos novos países, são mais suscetíveis à exploração, devido à ausência da rede de apoio. Isso cria dependência de seus empregadores para alojamentos, transporte e até mesmo alimentação, cria uma relação de poder desigual, onde os empregadores podem exercer controle sobre os trabalhadores e explorá-los impunemente, ameaçando sua dignidade e autonomia.

O *dumping* social pode criar tensões sociais e culturais nas comunidades locais, à medida que os trabalhadores migrantes são

percebidos como uma ameaça aos empregos e aos padrões salariais locais. A hostilidade em relação aos migrantes e a segregação no local de trabalho prejudicam ainda mais a integração e a dignidade desses trabalhadores. Quando um trabalhador local se revolta contra a concorrência da mão de obra estrangeira, o foco deveria ser questionar a exploração que esses trabalhadores são submetidos. Entretanto, se tem medo do próximo roubar seu emprego, ao aceitar situação precária que o trabalhador local não aceitaria, mas a realidade com a qual se depara é apenas outro trabalhador tentando ter vida digna.

A prática do *dumping* social pode levar a formas de violência como assédio sexual, trabalho forçado e tráfico humano, representando grave violação aos direitos humanos e a dignidade. A ausência de regulamentação da política interna e a falta de medidas transnacionais para migrantes demonstram um cenário inseguro envolvendo os direitos sociais migratórios e reflete a ilegitimidade para reivindicar junto às autoridades públicas.

Há sérias violações ao direito da personalidade desse grupo, direitos fundamentais garantidos no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, como direito à vida, liberdade, igualdade e segurança, bem como os arts. 11 e 12 do Código Civil de 2002 que tratam dos direitos da personalidade como intransmissíveis e irrenunciáveis. Trabalho decente promove diálogo social, proteção social e cria empregos. Trabalho não é mercadoria, não pode ser negociado pelo maior lucro ou menor preço. "Deve haver política de resultados nos países, com distribuição de renda, fiscalização trabalhista, permitindo que as pessoas possam trabalhar com dignidade". (Martins, 2014, p. 86).

O local de trabalho inadequado apresenta sérios riscos aos direitos da personalidade, inatos e inerentes à pessoa humana de forma perpétua. É essencial proteger a saúde do trabalhador para evitar danos à sociedade. A efetividade aos direitos da personalidade do trabalhador deve ser prioridade nas políticas protecionistas, sob pena de causar danos diretos à vítima e à sociedade.

4 A INSERÇÃO DO TRABALHADOR MIGRANTE EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE SOCIOECONÔMICA COMO FENÔMENO PROPULSOR DO *DUMPING* SOCIAL

A análise do plano internacional atual, envolto no conceito de transnacionalidade em âmbito global, bem como o aprofundamento sobre os direitos e garantias atinentes aos trabalhadores migrantes neste

contexto, é imprescindível para a compreensão da situação em que esses trabalhadores estão inseridos. Faz-se necessário debruçar-se acerca do indivíduo migrante como ser humano, como trabalhador e a sua inserção compulsória no cenário de vulnerabilidade socioeconômica.

Em meio à circunstância de necessidade vivenciada por esses grupos é a ausência de oportunidades em postos de trabalho condizentes com sua qualificação, a maioria dessas pessoas se veem sem opções e tendo que aceitar empregos que estão aquém da sua especialização e ausentes de segurança jurídica, como também são violadores da sua dignidade, sendo suscetíveis aos efeitos drásticos de uma pandemia. Paralelamente, as empresas se aproveitam dessa situação, descumprindo direitos trabalhistas e impulsionando seus lucros, fenômeno este denominado de *dumping* social. A presente seção se encerra trazendo alguns casos notórios de violação desses direitos.

O termo vulnerabilidade evoluiu ao longo do tempo, ultrapassando o aspecto biológico e comportamental do indivíduo. A percepção da situação de vulnerabilidade social pelo trabalhador migrante é um tema complexo e multifacetado, que envolve diversos aspectos econômicos, sociais e culturais. Ser vulnerável significa que o sujeito ou um grupo social está exposto a danos físicos ou morais devido à condição em que se encontra. Tais aspectos identificam o risco de contágio, o surgimento de doenças e o grau de suscetibilidade dos trabalhadores migrantes. Os trabalhadores migrantes são pessoas que deixam seus locais de origem em busca de oportunidades de emprego e melhores condições de vida em outro lugar.

A busca por uma vida melhor, muitas vezes, os coloca em situações de vulnerabilidade social. Vulnerabilidade é diferente de pobreza, o indivíduo vulnerável não está carente ou necessitado, mas se encontra inseguro, indefeso e exposto a inúmeros riscos, estresse e choques. A Comissão Interamericana dos Direitos Humanos (CIDH) classifica os imigrantes no rol de pessoas vulneráveis quando comparados com os nacionais ou residentes de um Estado, tendo em vista as condições de desvantagem inerentes e legalmente estabelecidas e estruturadas.

O Relatório do Desenvolvimento Humano de 2014 classifica como vulnerável a pessoa que está desamparada, sem moradia, impossibilitada de frequentar uma escola ou hospital. Entre outros requisitos, considera grupos vulneráveis: os pobres, os trabalhadores informais e os socialmente excluídos, como as mulheres, a pessoa com deficiência, migrantes, minorias, crianças, idosos e jovens, mas não somente. O acesso dos imigrantes aos

recursos e benefícios disponibilizados pelo Estado é distinto, agravando os preconceitos culturais que aprofundam a situação de vulnerabilidade enfrentada por essas pessoas.

No Relatório Anual de 2022 do Observatório das Migrações Internacionais, o perfil da maioria dos imigrantes que chegam ao Brasil é proveniente da própria América do Sul, como venezuelanos, bolivianos e paraguaios e aumentou com haitianos nos últimos anos, além de africanos, chineses e coreanos com menos expressividade. O Brasil produz muitos emigrantes em busca de melhores condições de salários, que procuram países como os Estados Unidos e os da Europa. Segundo o referido relatório, entre 2011 e 2021, o número de trabalhadores imigrantes foi ampliado em mais de três vezes. O Brasil é um país relativamente fácil de entrar e conseguir emprego comparado aos Estados Unidos, por exemplo.

Para intensificar o nível de vulnerabilidade desses trabalhadores, no ano de 2020 a pandemia da Covid-19 acarretou a elevação dos níveis de pobreza e desigualdade de renda, que afetaram não só os imigrantes, como também as famílias nacionais, mas por possuirem a inerente condição de vulnerabilidade, aqueles sentiram ainda mais os impactos. O número de trabalhadores migrantes contaminados representava um terço do total de população que foi diagnosticada com Covid-19. Por exemplo, os frigoríficos localizados no sul do Brasil possuem força de trabalho predominantemente composta por imigrantes, conforme dados da Relação Anual de Informações Sociais de 2018.

O Brasil possui um elevado índice de desigualdade social e, com o advento da pandemia da Covid-19, essa característica se aprofundou em virtude de uma gestão que estava voltada para proporcionar a propagação do vírus e consequentemente as mortes por ela decorrentes (Asano *et al*, 2021). Os trabalhadores imigrantes estavam no epicentro dessa tragédia e foram os mais afetados por um governo que negava a ciência, prescrevia medicamentos sem efeitos cientificamente comprovados e desrespeitava regras internacionais.

Após 2010, a imigração de haitianos para o Brasil se intensificou, em virtude do terremoto que assolou o país e intensificou a crise política e econômica, em razão disso, muitos haitianos enxergaram no Brasil uma oportunidade melhor de vida, realizando a migração laboral, como os venezuelanos que nos últimos anos migraram para o país. Esses trabalhadores conseguiram empregos, em sua maioria, nos frigoríficos existentes no sul do país. Os abatedouros industriais, principalmente de porcos e aves, foram os principais focos da Covid-19, pelo ambiente frio e úmido, que favorecia a contaminação (Les abattoirs, 2020).

Os fatores socioeconômicos desempenharam importante papel no contágio da Covid-19. A variedade de nacionalidade, de línguas e culturas dificultou a aplicação das medidas de biossegurança aos migrantes, somado ao modo precário de vida, em alojamentos coletivos, insalubridade, famílias numerosas e o deslocamento ao trabalho em transportes coletivos aumentou o contágio.

As condições de trabalho dos imigrantes no Brasil são precárias. Os trabalhadores imigrantes se encontram nos locais de abate, corte e desossa. Não por escolha própria, mas para a sua sobrevivência, mesmo levando a risco de vida próprio e de seus familiares. O que se fazia necessária era uma política governamental de fiscalização, regulagem e sanção nesses postos de trabalho. Para Antunes (2020), a pandemia do coronavírus foi consequência de uma simbiose entre uma crise estrutural do capital, crises sociais e políticas profundas.

É evidente a inter-relação entre mobilidade humana, pandemia e capitalismo, desembocando em um quadro mais amplo de políticas que determinam quais classes de pessoas devem ficar protegidas e quais devem ser expostas a riscos de contaminação para servir aquelas. É um setor em que a produção é essencial, mas as pessoas são descartáveis.

Trata-se de um cenário de necropolítica, que para Mbembe (2016) é um conjunto de regras e suas aplicações embutidas em um governo que pela gestão de crise decide quem pode viver e os que são deixados morrer. Empresários e o governo enxergaram os trabalhadores, sobretudo os imigrantes mais vulneráveis, como um corpo que não pode parar de produzir, e se acaso ficarem doentes e se tornarem impossibilitados de produzir, serão substituídos, forçando-os a permanecerem nesses ambientes insalubres.

O mercado imobiliário prejudica os imigrantes, fazendo-os se deslocarem para longe do centro e de áreas nobres, longe do trabalho e de boas condições de vida, como acesso a boas escolas, hospitais e lazer. E ainda, devido ao valor elevado dos imóveis nessas áreas, algumas corretoras não aceitam o Registro Nacional de Estrangeiros e exigem um fiador. Como alguns imigrantes são acusados de crimes, esse fato justifica a negativa da locação. Os imigrantes sofrem discriminações por seus hábitos alimentares, pela composição familiar ao receberem negativa de locar imóvel por famílias que possuem crianças.

O resultado é a péssima qualidade de acesso à moradia por essa população, evidenciando a fragilidade social dos imigrantes. Muitos imigrantes recorrem à informalidade e à uberização do trabalho pela

dificuldade de encontrar emprego. Na informalidade ou no trabalho autônomo, os imigrantes recorrem a vendas, de alimentos, roupas, tecido, eletrônicos e devido à uberização do trabalho, atuam também como entregadores ou motoristas de aplicativos. As mulheres costumam fazer faxinas em residências, atuar como babás ou em salões de beleza como cabeleireiras e manicures.

O aprisionamento desses imigrantes é outra ocorrência, resultado da vulnerabilidade socioeconômica na qual são inseridos. A baixa escolaridade e o trabalho informal são dois fatores que influenciam a inserção no tráfico internacional. O principal motivo é a desigualdade socioeconômica vivenciada em seus países de origem, os quais se tornam suscetíveis a serem recrutados pelo tráfico, para servirem de mulas, promovendo o tráfico internacional entre os países e facilitando a entrada de drogas no Brasil.

Tais indivíduos aceitam a função de mula pensando em ser algo temporário, apenas para passar por alguma situação difícil ou para complementar a renda, outras são submetidas a essa função contra a sua vontade, sendo mais uma vítima desse sistema de tráfico. O resultado é o grande número de encarceramento de imigrantes por tráfico de drogas no país. Variados são os desafios enfrentados pelos imigrantes e refugiados que adentram outro país em busca de melhor qualidade de vida, pois seu cotidiano é inundado de violações.

Pessoas que são maltratadas apenas pelo nome que possui ou por suas características físicas, quando buscam auxílio em postos de saúde ou algum outro serviço público, os quais deveriam receber amparo, são destratados ao perceberem o sotaque. A mídia digital, que deveria ser útil no combate a essas violações, acaba por fomentar e agravar a violência.

Ambiente de trabalho é o espaço no qual o trabalhador está desempenhando suas atividades. Não importa se é em um escritório ou dentro de um quarto, será considerado ambiente de trabalho o lugar no qual desempenha as atividades laborais. Para compor o ambiente de trabalho é necessário caracterizar o meio, a técnica e a pessoa. Sendo o meio as condições de trabalho, abrangendo os arranjos físicos, estruturais e biológicos. A técnica se caracteriza pela organização do trabalho, o arranjo técnico-organizacional, normas de produção, modo de produção, tempo, ritmo, conteúdo de tarefas, jornada e remuneração.

Ao discorrer sobre a vulnerabilidade social vivenciada pelo trabalhador migrante, foi mencionada uma situação trabalhista que evidenciou ainda mais o quesito vulnerabilidade social no âmbito

laboral, tendo em vista o elevado índice de contágio pela COVID-19 em trabalhadores de frigoríficos. Agora este estudo será aprofundado, trazendo mais algumas situações nas quais os trabalhadores migrantes tiveram seus direitos trabalhistas violados.

O art. 6º da Convenção nº 190 da OIT impõe que os Estados-Membros adotem leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e a não discriminação no emprego e na profissão. Migrantes são grupos vulneráveis, sendo necessário aplicar essa disposição, sobretudo no que diz respeito ao assédio moral, haja vista que não é tão debatido como as outras violências, como a violação de direitos. Para a OMS, trabalhadores migrantes, especialmente aqueles que situação irregular, ou seja, sem portar os documentos necessários para permanecer no país, são os mais vulneráveis à violência e ao assédio na relação de trabalho durante todas as etapas do processo migratório.

Para o Comitê das Nações Unidas para a Proteção dos Direitos dos Trabalhadores Migrantes a estadia irregular do trabalhador migrante ilegal não deve ser considerada infração penal e os migrantes irregulares não são e nem devem ser tratados como criminosos. A sociedade entende equivocadamente como uma concorrência desleal para benefícios sociais e empregos, insuflando ainda mais a xenofobia e outros tipos de discriminação. A OIT aplica medidas para combater preconceitos e estereótipos enfrentados pelos trabalhadores migrantes e familiares, protegendo-os da vulnerabilidade social e dessas dificuldades em conseguir emprego acabam sendo mais suscetíveis ao envolvimento de crimes ou violências.

A presente seção irá discorrer sobre os trabalhos em canaviais que sujeitam os migrantes em mais uma situação de penosidade, insalubridade e periculosidade. O fato de os migrantes serem admitidos para esses postos de trabalho já é resultado do processo de vulnerabilidade no qual estão inseridos, aos quais se deslocam para o nordeste e lá passam a morar em pequenos municípios, onde se deparam com a dificuldade de trabalho, de acesso à terra, irregularidade das chuvas e ausência de políticas públicas. A exploração nos canaviais brasileiros é amplamente discutida, com exaustivas jornadas de trabalho, desrespeito aos descansos intrajornadas, inalação de fumaças oriundas das queimadas da cana-de-açúcar, nenhuma estrutura de proteção aos trabalhadores e o enorme índice de produtividade para atingir.

A Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador classificou os riscos que estão expostos os trabalhadores no desempenho

de suas funções: 1) Riscos situacionais: ergonômicos e psicossociais; 2) Riscos ambientais: físicos, químicos e biológicos; e 3) Riscos Humanos ou comportamentais: mecânicos e de acidentes. Sobre os riscos ambientais, a Norma Regulamentadora nº 9 (NR-9), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) dispõe que: "consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador" (Brasil, 1994).

Classifica agentes físicos como "as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes etc.". Os agentes químicos são "as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, na forma de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão". Por último, os agentes biológicos são "[...] as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros" (Brasil, 1994).

Riscos situacionais retratam a postura irregular dos trabalhadores, caracterizando um risco ergonômico, fadiga e a tensão ocasionadas pelo ritmo de trabalho intenso (Chiodi; Marziale, 2006). Riscos humanos ou comportamentais se relacionam com a estrutura do ambiente de trabalho, como por exemplo, a iluminação inadequada.

Os trabalhadores migrantes no desempenho da função de cortador de cana-de-açúcar estão suscetíveis a: 1) riscos físicos (exposição ao sol, raios ultravioletas, fuligem da cana, altas temperaturas sem proteção adequada); 2) picadas de animais que caracterizam risco biológico; 3) riscos comportamentais (esforços repetitivos que podem comprometer a estrutura corporal, podendo evoluir para doenças musculares e/ou articulares); 4) Riscos de acidentes durante o percurso (terrenos irregulares e o plantio da cana é distante da moradia).

Para amenizar ou erradicar esses riscos, a segurança do trabalho identifica elementos e determina condutas que visem identificar e prevenir as situações que podem ocasionar riscos a esses trabalhadores. O desenvolvimento de EPIs é exemplo disso, muitos são os disponíveis no mercado cuja função é prevenir ou amenizar acidentes, porém, ainda há muita repulsa pelos trabalhadores para adotar o seu uso, devido às dificuldades de adaptações do equipamento ao corpo, isto porque, muitos EPIs são custosos, ineficientes e muitos desconfortáveis em determinadas situações ou prejudicam a produtividade exigida pelos patrões.

As empresas promovem palestras educativas sobre a importância do uso dos EPIs e colocam o trabalhador como o principal responsável por esse cuidado. Tal contexto transfere a responsabilidade ao trabalhador, inclusive são responsáveis pelos acidentes, incapacitações ou até mesmo a própria morte. Há riscos que esses trabalhadores são inseridos que sequer são mencionados pela segurança do trabalho para que haja algum mecanismo de prevenção, como é o caso da inalação da fuligem da cana, os agrotóxicos usados no plantio e a exposição a alterações climáticas. Enfermidades e acidentes retratam o cotidiano desses trabalhadores que exercem a função de cortadores de cana.

Essa função, que acaba adoecendo seus trabalhadores, implica consequências sociais. Para Nardi (1998) o acidente de trabalho ou a doença que deixa o homem impossibilitado e o retira do ambiente público, o realocando ao ambiente privado (lugar este específico da mulher, segundo imaginários sociais), além de deixar sofrimento físico, também causaria um sofrimento psíquico ao se sentir envergonhado e culpado por não mais poder cumprir o seu papel de homem da família que é trabalhar e dar sustento a sua família. A majorante é estarem longe de casa, e ao não ter condições físicas ou econômicas de retornarem a sua família, acabam vivendo à mercê da caridade e apoio dos companheiros de trabalho.

Na indústria têxtil também é comum o *dumping* social à custa dos trabalhadores migrantes. Grandes marcas e grifes famosas utilizam trabalho análogo à escravidão, barateando seus custos através do não pagamento de salários ou não recolhendo os devidos encargos sociais oriundos da prestação de serviços.

Tal prática ainda pode ocorrer de duas formas: o baixo custo de produção ocasiona uma concorrência desleal em relação a outras empresas do ramo, que por motivos éticos não utilizam do mesmo procedimento e, por consequência, não conseguem atribuir à mercadoria o mesmo preço competitivo; ou, as grandes marcas que vendem artigos de luxo, com o custo de produção muito baixo, devido à utilização de mão de obra análoga à escravidão e por possuir um renome industrial, consegue colocar suas peças a preços altíssimos e ainda assim, ter consumidores, gerando um lucro ainda maior.

A Zara e a M. Officer são marcas que foram recentemente denunciadas por realizar tais condutas. Marcas como a Collins, Marisa, Pernambucanas e a C&A estão em processo de investigação. Tais condutas infringem o artigo 1º, III e IV da Constituição da República e diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. O

art. 5º, X, e art. 6º da Constituição asseguram o direito à saúde, ao trabalho e à honra. Tais proteções também são abordadas pelo Código Civil em seu art. 186, ao preceituar que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Apesar da previsão livre iniciativa como instrumento basilar da ordem econômica, presente no art. 1º, IV, e art. 170, *s,* ambos da CRFB/1988, tal princípio não pode sobrepujar os direitos trabalhistas, principalmente porque são protegidos por princípios fundamentais.

Os princípios da proteção ao trabalho e do *in dubio pro* operario estão se tornando cada vez mais utópicos diante da realidade social e da exploração do mercado de trabalho. Os recentes acordos bilaterais de trabalho estão incluindo disposições que afirmam que os trabalhadores migrantes devem obedecer e serem tratados de acordo com a lei do país de destino e que expressem seus direitos humanos como trabalhadores migrantes.

O novo acordo realizado entre os EUA, México e Canadá que sucedeu o Acordo de Livre Comércio da América do Norte, nos artigos 23.3 e 23.9 incluiu uma específica referência sobre a necessidade de se garantir todos os direitos do trabalho da legislação aos trabalhadores migrantes, inclusive todos os princípios e direitos fundamentais no trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa muito se assemelha com o ato de migrar. Inicia-se com o conhecimento no estado em que o encontramos, mas que, movido por determinada razão, ocorre o encaminhamento para o processo instigador de descoberta para uma nova realidade, a qual somente será vista e compreendida com a chegada em seu destino final. Assim se fez no desenvolvimento do presente trabalho, possibilitando a percepção da condição de vulnerabilidade socioeconômica suportada pelo trabalhador migrante e sua involuntária suscetibilidade à sujeição do exercício do labor em condições degradantes como fórmula de grandes empresas que galgam o lucro máximo.

A interligação deste evento com a discussão sobre a transnacionalidade, tratada no capítulo inicial deste estudo, foi salutar para a demonstração de uma nova conjuntura das relações resultantes da globalização, e que esta não consegue mais comportar de maneira satisfatória as interfaces multifatoriais intrínsecas às necessidades do

tempo contemporâneo e, consequentemente, refletem nas migrações ao redor do planeta, motivadas por diversas circunstâncias, sendo objeto de análise àquela baseada na melhoria de condições de vida através do trabalho no país de destino.

O estabelecimento de direitos atinentes a estes trabalhadores no plano internacional perfaz como instrumentos pertinentes que visam à proteção da dignidade inerente à pessoa humana dentro e fora das relações de trabalho, tendo como instituição de maior relevância a Organização Internacional do Trabalho (OIT), não olvidando a atuação da Organização das Nações Unidas (ONU) para a consecução desse propósito.

Em contrapartida, restou manifestar a ocorrência de práticas de empregadores, em especial, grandes empresas, que usurpam e realizam a subversão dos direitos consagrados, para que assim, tenham vantagens perante a concorrência, dando-se a nomenclatura de *dumping* social. O fenômeno encontra o cenário ideal para execução com a situação de vulnerabilidade de cunho social e econômico do trabalhador migrante, conforme visto com a análise de casos concretos expostos no último capítulo dessa pesquisa.

Desta forma, atesta-se o alcance do objetivo proposto, na medida em que se demonstraram as lacunas e a avidez pela conquista de capitais dentro um sistema acarreta em ciclos perenes de fragilidades de todas as ordens, tornando a sua ruptura como medida premente para o assentamento de estruturas humanitárias, comerciais e trabalhistas mais justas.

A pesquisa em testilha não tem o condão de esgotar o tema abordado, dada a importância que traz consigo, além de outras facetas relacionadas e que não foram mencionadas. Assim, o debate deve ser realizado com a profundidade que o assunto exige, utilizando abordagens multidisciplinares que envolvem as ciências sociais, jurídicas, econômicas e demais áreas correlatas, tendo em vista as especificidades de um grupo social dotado de particularidades inserido à margem dos estudos científicos e de políticas públicas que promovam a sua proteção, a fim de que nacionais e migrantes possam usufruir a existência de uma vida digna.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. *Coronavírus*: o trabalho sob fogo cruzado. São Paulo: Boitempo, 2020.

ASANO, C. L. *et al.* (ed.). *Direitos na pandemia*: monitoramento e análise das normas jurídicas de resposta à Covid-19 no Brasil. São Paulo: Conectas Direitos Humanos: Centro de Pesquisas e Estudos sobre Direito Sanitário, n. 10, 20 jan. 2021.

AVILÉS, Antonio Ojeda. *Direito transnacional do trabalho e constituição global*. 18 maio 2017. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/17807/10929. Acesso em: 4 dez. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Norma regulamentadora 9*: riscos ambientais: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Brasília, DF, 1994.

CAVALCANTI, L; OLIVEIRA, T.; SILVA, B. G. *Relatório Anual OBMigra 2022*. Série Migrações. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério da Justiça e Segurança Pública. Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração Laboral. Brasília, DF: OBMigra, 2022.

CHIODI, M. B.; MARZIALE, M. H. P. *Riscos ocupacionais para trabalhadores de Unidades Básicas de Saúde*: revisão bibliográfica. Acta Paulista de Enfermagem, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 212-217, 2006.

CORTINA, Adela. *Aporofobia, el rechazo al pobre*: *un desafío para la democracia*. Buenos Aires: Paidós, 2017.

CRUZ, Paulo Márcio; BODNAR, Zenildo. A transnacionalidade e a emergência do estado e do direito transnacionais. *Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas*. Pouso Alegre, v. 26, n. 1, p. 159-176, jan./jun. 2010.

CRUZ, Paulo Marcio; PIFFER, Carla. Transnacionalidade, migrações transnacionais e os direitos dos trabalhadores migrantes. *Revista do Direito*. 30 dez. 2017. Disponível em: https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/11371. Acesso em: 5 dez. 2023.

FERNANDEZ, Leandro. *Dumping social.* São Paulo: Saraiva, 2014.

LES ABATTOIRS. *Une cible majeure pour la prévention de la COVID-19.* Bulletin de l'Académie Nationale de Médecine, Issy-les-Moulineaux,

v. 204, n. 8, p. 788-789, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.banm.2020.07.027. Acesso em: 2 dez. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NARDI, H. C. O *ethos* masculino e o adoecimento relacionado ao trabalho. *In*: DUARTE, L. F. D.; LEAL, O. F. (org.). *Doença, sofrimento, perturbação*: perspectivas etnográficas. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1998, p. 95-104.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Conheça a OIT*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm. Brasília. Acesso em: 22 nov. 2023.

STELZER, Joana. *União europeia e supranacionalidade*: desafio ou realidade? 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

TARROW, Sidney. *O poder em movimento*: movimentos sociais e confronto político. Tradução Ana Maria Sallum. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

TORRES-MARENCO, Verónica. *La migración en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.* Colômbia: Vniversitas. n. 122, p. 41-76, 2011.

DAS DIFICULDADES NO REFÚGIO AO ACOLHIMENTO PARA ALÉM DOS MUROS: relatos de trabalhadores migrantes no Brasil

FROM DIFFICULTIES IN REFUGE TO WELCOME BEYOND THE WALLS: reports from migrant workers in Brazil

Carla Cristina de Paula Gomes*

Resumo: Em pesquisa de campo, realizada entre os anos de 2020 a 2023, durante o processo de doutoramento no Programa de Pós-Graduação em Direito - PPGD da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, foram realizadas quatro entrevistas com migrantes - expressão genérica que compreende as pessoas em situação de refúgio, dentre elas: refugiados, solicitantes de refúgio, residentes temporários e permanentes, e cidadãos brasileiros naturalizados. Os relatos desses sujeitos de observação - tendo o trabalho como fenômeno de interesse -, trouxeram à tona suas escolhas, ingresso e permanência no mercado formal de trabalho e/ou o trânsito pela informalidade, a partir de sua residência no Brasil, país de acolhimento. A análise das experiências desses migrantes no mercado de trabalho - formal e informal - em sede de abordagem etnográfica - teve como finalidade a compreensão da inserção laboral, com vistas à demonstração dos efeitos do trabalho em suas vidas, com destaque para o tema dos direitos humanos, princípio norteador da política migratória brasileira inserta na Nova Lei de Migração - NLM (Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017). A realidade aferida revelou as dificuldades dos trabalhadores migrantes no Brasil e também as situações de real acolhimento e inserção pelo trabalho, transpassando os muros - por vezes, invisíveis -, do refúgio e que serão objeto de abordagem neste artigo, em obra coletiva do Dom - grupo de Antropologia do direito - no PPGD.

Palavras-chave: trabalhadores migrantes; refúgio; relatos; dificuldades; acolhimento.

* Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. Doutora em Antropologia do direito na UFMG. Juíza do Trabalho do TRT3. *E-mail*: carlacpg@ufmg.br; ID Lattes: 7004093204481022; Orcid IDhttps://orcid.org/0009-0009-2521-7082.

Abstract: *In field research, conducted between the years 2020 to 2023, during the doctoral process in the Postgraduate Program in Law - PPGD of the Federal University of Minas Gerais - UFMG, four interviews were conducted with migrants - generic expression that involves people in a refugee situation, including: refugees, asylum seekers, temporary and permanent residents, and naturalized Brazilian citizens. The reports of these subjects of observation - having work as a phenomenon of interest -, brought to light their choices, entry and permanence in the formal labor market and/or transit through informality, from their residence in Brazil, host country. The analysis of the experiences of these migrants in the labor market - formal and informal - based on ethnographic approach - had as purpose the understanding of labor insertion, with a view to demonstrating the effects of work on their lives, with emphasis on the subject of human rights, guiding principle of Brazilian migration policy inserted in the New Migration Law - NLM (Law 13,445, May 24, 2017). The reality measured revealed the difficulties of migrant workers in Brazil and also the situations of real reception and insertion by work, crossing the walls - sometimes invisible -, the refuge and will be the object of approach in this article, in collective work of the Dom - group of Anthropology of law - in PPGD.*

Keywords*: migrant works; refuge; reports; difficulties; reception.*

1 INTRODUÇÃO

A intolerância mais perigosa é exatamente aquela que surge na ausência de qualquer doutrina, acionada por pulsões elementares. Por isso não pode ser criticada ou freada com argumentos racionais[1].

O presente artigo baseia-se na tese que defendi perante o Programa de Pós-Graduação em Direito - PPGD da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG[2] e traz uma compilação de entrevistas realizadas com quatro migrantes, de diferentes nacionalidades. Suas narrativas são colocadas em contraste diante do marco normativo decorrente da Nova Lei de Migração - NLM, Lei nº 13.445/2017[3], e suas dificuldades de compreensão do

[1] ECO, Umberto. *Migração e intolerância*. 1. ed. Rio de Janeiro: Record, 2020. Cap. 3, p.46-47.

[2] Para acesso no Repositório Institucional da UFMG, acesse: http://hdl.handle.net/1843/61135.

[3] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm. Acesso em: 21 nov. 2022.

mercado e das formas de trabalho, as quais não perpassam tão somente pelos entraves da língua portuguesa, mas decorrem especialmente de outro idioma a eles muito recorrente: cuidado e acolhimento.

A realidade aferida desses trabalhadores migrantes, em sede de abordagem etnográfica, revelou as suas dificuldades no Brasil, fazendo-os transpor não mais os muros e fronteiras de seus países de origem, mas outros, invisíveis, afetos à questão do refúgio e de todas as nuances que cercam esse fenômeno, objeto de abordagem neste artigo, em obra coletiva do Dom - grupo de Antropologia do direito - no PPGD.

E - ainda que a abordagem neste artigo seja mais afeta às escolhas desses trabalhadores migrantes ante o mercado de trabalho, formal e informal com vistas ao fenômeno de interesse da inserção laboral - a narrativa que ora apresento permanece ainda no eixo temático da obra coletiva - religião e liberdade religiosa -, uma vez que muitas das experiências etnografadas de alguns desses migrantes trazem seus relatos de refúgio, este derivado, justamente, de questões religiosas. As divergências por eles vivenciadas em seus países de origem tornaram-lhes premidos em muitos de seus direitos, renegando-lhes ao refúgio, não somente de suas respectivas pátrias, mas de seus lares, famílias, trabalho e identidades.

Trata-se de questão que demanda um olhar atento à alteridade, com vistas à demonstração de vivências traduzidas em cadernos de campo, entrevistas, conversas, em nível interdisciplinar entre o Direito do Trabalho, a Lei e a Antropologia do direito, cujo ponto de partida remonta aos conceitos de migração, trabalho e residência e têm como marco normativo a NLM[4]. Conceitos esses, interligados e que se relacionam à promoção da inserção laboral das pessoas em situação de refúgio, cujo atendimento precede à autorização de residência, dando lugar à acolhida humanitária e ao acolhimento que lhes promova uma real sensação de pertencimento.

2 PRESENTES ETNOGRÁFICOS DO ACASO

Tudo que nos surpreende, que nos intriga, tudo que estranhamos nos leva a refletir e a imediatamente nos conectar com outras situações

[4] Art. 30. "A residência poderá ser autorizada, mediante registro, ao imigrante, ao residente fronteiriço ou ao visitante que se enquadre em uma das seguintes hipóteses: I - a residência tenha como finalidade: [...] c) acolhida humanitária; [...] e) trabalho; [...] II - a pessoa: [...] b) seja detentora de oferta de trabalho; [...] e) seja beneficiária de refúgio, de asilo ou de proteção ao apátrida; [...]". Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm. Acesso em: 21 nov. 2022.

semelhantes que conhecemos ou vivemos (ou mesmo opostas), e a nos alertar para o fato de que muitas vezes a vida repete a teoria[5].

Dos primeiros ensaios a campo para a realização de observações e tomada de notas em meados de 2020 - segundo ano do meu doutoramento perante a UFMG -, a que se seguiram a organização de entrevistas aqui apresentadas, a escolha de locais, a identificação das nacionalidades e da condição jurídica dos sujeitos de observação da pesquisa e a coleta das variáveis do fenômeno de interesse da inserção laboral, com autorização da formalização dos procedimentos em maio de 2022[6], as entrevistas foram tomando corpo e, por vezes, dando lugar a impressões e abordagens produzidas em seminários, palestras, mesas redondas, ou mesmo seguindo-se conjuntamente àquelas, numa teia, inicialmente tímida, e que, ao final, revelou-se complexa e ávida a desvendar.

Dentre os objetivos específicos, o primeiro deles, pelo recorte da pesquisa restrito às pessoas em situação de refúgio que tenham residido ou ainda residissem em Belo Horizonte cedeu lugar a outros locais, ante a diversidade das narrativas que foram surgindo no processo de pesquisa e que, antes tomados como um entrave à sua perquirição e prosseguimento - especialmente em face das restrições impostas pelo período pandêmico entre 2020 a 2022 -, mais se revelaram como presentes etnográficos para o seu destrinchar.

Porquanto, ainda que a maioria dessas pessoas em situação de refúgio - nos quais se incluem refugiados, solicitantes de refúgio, apátridas - tivesse concentração na região metropolitana de Belo Horizonte - RMBH, especialmente na capital (1.011-50,5%), e também em Contagem (1.805-28,3%), de um total de 3.572 migrantes atendidos em 2019 pelo Serviço Jesuíta a Migrantes e Refugiados - SJMR-BH, e que, das nacionalidades com maior concentração, os haitianos e venezuelanos tivessem representado o maior percentual[7] nesse atendimento, as variáveis da pesquisa e suas

[5] PEIRANO, Mariza. Etnografia não é método. *Horizontes Antropológicos.* Porto Alegre, ano 20, nº 42, p. 377-391, jul./dez. 2014. Disponível em: https://doi.org/10.1590/s0104-71832014000200015. Acesso em: 21 ago. 2021.

[6] Parecer nº 5.400.564 Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG CEP-UFMG, CEP/COEP CAAE 56006122.0.0000.5149, Universidade Federal de Minas Gerais, 10 de maio de 2022.

[7] Georreferenciamento de pessoas atendidas em 2019 pelo Serviço Jesuíta a migrantes e refugiados em Minas Gerais em parceria com a Agência da ONU para Refugiados - ACNUR no Brasil. Disponível em: https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2020/06/UrbanRefugeeMap_SJMR_19062020_baixa.pdf. Acesso em: 10 jul. 2020.

fases (agosto de 2020 a maio de 2023) foram direcionadas a algumas nacionalidades e residências distintas desse levantamento. Em vez de estranhamento, ou mesmo a ele aliado, mais que achados afloraram para o problema de investigação.

Os nós foram sendo desatados e a pesquisa foi caminhando, um pouco a passos lentos, mas não com menos surpresas ante os acasos de grandes significados, preservadas as variantes originais alusivas à nacionalidade do país de origem das pessoas em situação de refúgio, o motivo de seu deslocamento, o primeiro contato com o novo país e a cidade onde se estabeleceram, além de atividades de trabalhos formais e informais. As linhas da etnografia, complexas, nada mais demonstraram, como destacou Peirano que

> [...] fica claro que a pesquisa de campo não tem momento certo para começar e acabar. Esses momentos são arbitrários por definição e dependem, hoje que abandonamos as grandes travessias para ilhas isoladas e exóticas, da potencialidade de estranhamento, do insólito da experiência, da necessidade de examinar por que alguns eventos, vividos ou observados, nos surpreendem. E é assim que nos tornamos agentes na etnografia, não apenas como investigadores, mas nativos/etnógrafos[8].

E, na mesma linha dessa autora, por vezes perdida ou mesmo imobilizada pela sequência rígida do cronograma de desenvolvimento e nas fases da pesquisa, nesse "lugar de imprevisões" e seguindo "os fluxos, os cursos e os processos" assim como sugere Lopes[9] - o acaso, imprevisível, mas nem por isso menos desinteressante, apresentou-me, aos poucos e espaçadamente, para o tempo hábil à assimilação, os cotidianos e as realidades dos sujeitos de observação[10].

[8] PEIRANO, *op. cit*., 2014, p. 379.

[9] LOPES, *op. cit*., 2020.

[10] Em suas notas à Defesa da tese, o professor Guilherme Assis de Almeida destacou a pesquisa quantitativa das 8 entrevistas que serão apresentadas neste artigo, a demandar do leitor pensar em formas e práticas de aproximação do sujeito da pessoa em situação de refúgio, além da indagação acerca da biografia de cada um deles no novo país, de modo a ensejar novas políticas de acolhimento nesse local.

E assim, em vez de permanecer imóvel à formalidade de um planejamento[11], deixei-a de lado, à la Peirano, porque

> Ao buscar a explicação no acaso, nossos cientistas evitaram tanto a ideia de um destino preestabelecido quanto o seu oposto, isto é, a ênfase na vontade individual. Parece mesmo que optaram mais pela indeterminação do que pela certeza, deixando lugar para uma (talvez aparente) negligência da vontade[12].

O primeiro presente foi um migrante senegalês. Em meados de maio de 2021, em uma das avenidas de Belo Horizonte, no bairro Mangabeiras, conhecido como Anel da Serra, ali ele permanecia por algumas horas em dias de sábados, domingos e ou feriados, em um canteiro central, vendendo roupas a transeuntes (caminhantes e corredores) que compareciam àquele local. Com muitos encontros ao acaso, às notas do caderno de campo que passei a levar comigo àquela singela pista de *cooper* somaram-se conversas, algumas rápidas, outras mais demoradas, entre uma volta e outra na pista de pouco mais de 800m (oitocentos metros), por vezes chegando a interromper os treinos de corrida que se tornaram mais escassos pela imposição da pandemia, para ali imergir-me na sua história, que se tornou mais e deveras interessante, inclusive com vários registros fotográficos, que, posteriormente, eu lhe enviava a seu pedido. O vendedor de roupas chegou a chamar-me de amiga, o que me levou a um certo distanciamento durante um período, para que, tão somente quase dois anos depois de tê-lo conhecido, pudesse formalmente entrevistá-lo, com ele vindo a encerrar, em maio de 2023, o ciclo de conversas, notas e entrevistas durante o período em que mantivemos contato.

[11] O professor Duval Magalhães Fernandes, em notas à Defesa da tese, invocou o motivo e o "porquê da escolha" dos entrevistados, especialmente quanto à nacionalidade, "sentindo falta" dentre eles, dos haitianos, cuja diáspora ocupa no Brasil o segundo lugar (cerca de 18 mil solicitantes de refúgio) - sendo os venezuelanos, o primeiro, ambos sendo contemplados com a autorização temporária. As entrevistas, pensadas primeiramente, em Belo Horizonte, cederam local e espaço a migrantes, sem uma indicação direcionada de sua nacionalidade, com a variável condicionante de suas atividades de trabalho e da forma em que, no curso do doutoramento, apresentaram-se para a pesquisadora. Para os migrantes haitianos deslocados ao Brasil, a despeito de sua não abordagem em uma entrevista específica -, foram apontados dados ao longo da pesquisa, *v.g.* em referências aos migrantes originários do Senegal e Cuba.

[12] PEIRANO, *op. cit*., 1992, p. 14.

Um segundo presente - mais um coletivo de casualidades -, foi composto pela etnografia do relato e dos registros de experiências de uma migrante em situação de refúgio no Brasil, que se estabeleceu na cidade de São Paulo como professora em uma Organização Não Governamental - ONG, denominada Abraço Cultural - AC, cuja instituição conheci através da indicação de uma colega desembargadora já aposentada das atividades da magistratura. A ponte foi feita e o deslocamento, dessa vez, deu-se por minha parte, indo ao encontro do Abraço[13] em agosto de 2022. Com a intermediação de seu assistente administrativo, Pedro Ernesto e sua coordenadora pedagógica, Beatriz Toffoli, ambos da unidade em São Paulo - ACSP, foi sobrelevada a inserção sociocultural de migrantes e refugiados, uma das finalidades da instituição, que se traduz em recrutamento, disponibilidade, formação inicial e formação continuada. Deles partiu a indicação da professora e sua pronta disponibilização à entrevista, dando azo às vozes dessa migrante venezuelana, entrevistada no mês de agosto de 2022.

O contato com o terceiro entrevistado não poderia ter sido mais ocasional. Entre os dias 9 a 11 de novembro de 2022, a Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP, realizou o I Seminário Internacional Refúgio Acadêmico[14], do qual participei como ouvinte, em diversas palestras, mesas de debate, apresentação de pesquisas e performances artísticas de migrantes e refugiados de várias nacionalidades. Fui, também, partícipe na Mesa 6: Refúgio em Estudos Acadêmicos, realizada no dia 11 de novembro, juntamente com outros mestrandos e doutorandos com pesquisas em andamento e temas correlatos ao refúgio, quando à época, apresentei um esboço das entrevistas já então realizadas junto ao ACSP. Dos 8 componentes dessa Mesa, seis pesquisadoras e apenas um pesquisador, acompanhado de sua orientadora, o título do trabalho de um deles: "*The collapse of Afghanistan: The day I burned my uniform*"[15], logo chamou-me a atenção, pelo peso da narrativa ali contida. Presa à apresentação do

[13] Em seu *Blog* a organização é também carinhosamente chamada apenas de Abraço. Disponível em: https://www.abracocultural.com.br/blog/. Acesso em: 04 nov. 2022.

[14] O I Seminário Internacional Refúgio Acadêmico foi uma iniciativa colaborativa de pesquisadores do Brasil e França, para reforçar o papel das universidades no enfrentamento às severas crises migratórias da atualidade. A programação contou com mesas de debate, palestras, apresentações de pesquisas e performances artísticas de várias nacionalidades. Disponível em: https://www.cocen.unicamp.br/site/refugioacademico/. Acesso em: 10 out. 2022.

[15] "O colapso do Afeganistão: o dia em que eu queimei meu uniforme". Tradução livre.

acadêmico, de nacionalidade afegã, sobre o seu deslocamento forçado e os acontecimentos após sua recente chegada ao Brasil em novembro de 2021 - há menos de um ano, à época -, o encontro àquela ocasião trouxe o benefício de mais um acaso, para mais uma entrevista tratada com desvelo sobre este migrante afegão.

De volta a Belo Horizonte, a volta ao mundo com os migrantes se encerra, com todas as nuances trazidas por seus relatos e experiências e os motivos que os levaram a deixar, forçadamente, seus países de origem: a narração de uma refugiada egípcia e sua família, às voltas com trocas de nomes, acolhimento coletivo e a bênção de um final feliz em Belo Horizonte.

Finalizadas as entrevistas das pessoas em situação de refúgio, envoltas pelo acaso, é necessária a imersão nesses registros, que trazem à tona as dificuldades por ele vividas quando da obtenção e da realização de uma atividade de trabalho. Trata-se da análise e da interpretação das situações em que o trabalho é realmente capaz de abraçá-los, de modo a inseri-los no novo país onde optaram por residir, de tal forma que se sintam de fato acolhidos, dando lugar à transposição dos muros - ainda que invisíveis - à xenofobia, permitindo-lhes, assim, um real habitar no país de acolhimento - palavra-chave ímpar e por eles muitas vezes destacada.

Porquanto,

> Só o acaso pode nos parecer uma mensagem. Aquilo que acontece por necessidade, aquilo que é esperado e se repete cotidianamente é coisa muda apenas. Somente o acaso tem voz. Tenta-se ler no acaso como as ciganas leem no fundo de uma xícara os desenhos deixados pela borra do café[16].

Trata-se de um conjunto de narrativas que, primeiramente presas aos Questionários - amostras, testagem prévias e perguntas - fechadas e abertas, e cujo tamanho amostral fora previsto em número total de 10 (dez)[17], sendo cinco para pessoas em situação de refúgio e cinco instituições, alcançou um total de quatro entrevistas aqui apresentadas

[16] KUNDERA, Milan. *A insustentável leveza do ser.* Tradução Teresa Bulhões Carvalho da Fonseca. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2017, p. 56.

[17] Carta Resposta endereçada ao Parecer nº 5.326.328 do Comitê de Ética da UFMG - CEP/COEP em 29 de abril de 2022.

com o primeiro grupo dos sujeitos de observação (migrantes, refugiados, residentes temporários e permanentes, cidadãos brasileiros naturalizados) realizadas entre agosto de 2022 a maio de 2023. Elas se tornaram o coração da pesquisa, ante o peso das histórias desses oito migrantes e se revelam nas histórias que compõem o presente artigo.

Histórias essas que, no decorrer dos encontros entre pesquisadora e entrevistados, franquearam situações ímpares, algumas já cediças, porque comumente veiculadas em meios de comunicação sobre o genérico tema "refugiados", e outras tantas, e bem mais cativantes, pelo inesperado desvelado, ou conforme alerta Peirano:

> Mais adequado, então, talvez seja ver nos acasos o resíduo permissível de "irracionalidade" do nosso mundo acadêmico; ou, em outras palavras, os "imponderáveis da vida real" que não invalidam mas, ao contrário, enriquecem e dão aquela dimensão humana essencial à compreensão dos fenômenos sociológicos[18].

Passo, então, à etnografia das vozes desses migrantes[19], a fim de compreender suas falas, sentimentos, anseios, dores e reconhecimentos ao entorno da inserção laboral, de forma conjunta na seara da Antropologia do direito e não separadamente, onde em cada um desses ramos - direito e antropologia - uma vez que

> [...] apenas se pergunta - às vezes esperançosamente, outras, com ceticismo - se a outra parte pode ter em algum lugar alguma coisa que lhe venha a ser útil na resolução de alguns de seus próprios problemas clássicos, ... [...] e sim um ir e vir hermenêutico entre os dois campos, olhando primeiramente em uma direção, depois na outra, a fim de formular as questões morais, políticas e intelectuais que são importantes para ambos[20].

[18] PEIRANO, *ibidem,* 1992, p. 19.

[19] Os relatos dos migrantes e refugiados que compõem este artigo terão partes de seus trechos destacados em *itálico*, no corpo do texto.

[20] GEERTZ, Clifford. O saber local: fatos e leis em uma perspectiva comparativa, p. 252-253. *In*: GEERTZ, Clifford. *O saber local:* novos ensaios em antropologia interpretativa. Trad. Vera Mello Joscelyne. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2004, p. 249-356.

2.1 O vendedor andarilho destoante

> O TOTEM
> Tenho de guardar no mais íntimo das minhas veias
> O Antepassado com pele de tempestade, sulcada de raios e trovões
> Meu animal guardião, devo ocultá-lo
> Para não romper a barreira dos escândalos.
> É meu sangue fiel que exige fidelidade
> Protegendo meu orgulho desnudo contra
> Mim mesmo e a soberba das raças felizes...[21]

Meu primeiro contato com um migrante se deu em Belo Horizonte, em uma de suas avenidas, localizada no bairro Mangabeiras[22], conhecida como "Anel da Serra".

Em meados de maio de 2021, num dia de domingo, ao chegar na pista de corrida e caminhada, demarcada por uma tinta verde e dividida por um canteiro central cheio de árvores, ali estava ele, no meio do canteiro, ao lado de uma pilha de roupas esportivas de marcas mais procuradas nesse ramo de vestuário[23] (calças, casacos, blusas) cuidadosamente dispostas sobre uma toalha aposta sobre a grama. Um mini carrinho de ferro comportava uma mochila e uma sacola de plástico com alguns pertences. Entre as roupas, uma placa amarela com escritos em vermelho e azul: "Aceitamos todos os cartões", "Débito e Crédito" com as bandeiras desses respectivos tipos de pagamento.

---

[21] SENGHOR, Léopold Sedar. *O Totem* Tradução Gastão Gomes. Disponível em: https://kukalesa.wordpress.com/2014/08/24/conhecendo-melhor-a-ngritude-de-leopold-senghor/. Acesso em: 18 jun. 2023.

[22] "Mangabeiras é um bairro nobre, de classe alta da região Centro-Sul de Belo Horizonte. Nele está localizado o Parque das Mangabeiras, uma das principais áreas verdes da cidade e segundo maior parque ambiental urbano do Brasil, sendo a Floresta da Tijuca o primeiro. Situado ao pé da Serra do Curral, maciço montanhoso escolhido pela população como símbolo da cidade, o bairro Mangabeiras deve seu nome ao Córrego das Mangabeiras, soterrado pelas obras de arruamento do bairro, cuja calha é hoje a rua Professor Lair Rennó Remusat. [...] Tem como característica a destinação exclusiva para residências unifamiliares, vetadas as atividades comerciais, industriais e de serviços". Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Mangabeiras_(Belo_Horizonte). Acesso em: 03 jun. 2023. *Realces* acrescidos.

[23] As roupas continham as logomarcas *Nike* e *Adidas*, mas se tratavam perceptivelmente de peças falsificadas.

Um homem alto, de pele escura, cabelos curtos e negros, olhar expressivo e sorriso largo postava-se de pé, perto de algumas roupas e dava bom dia a quem transitava por ali, como aconteceu comigo na primeira vez ao passar por ele rapidamente... Em geral, eu costumava correr ao entorno de toda a avenida, indo de uma entrada a outra do Parque das Mangabeiras - o que me permitia uma volta mais longa e um pouco mais demorada - não me restringindo, assim, apenas à pista de *cooper,* mas naquele dia, minha atenção se desviou para aquele vendedor, quando interrompi o treino e passei a observá-lo de perto.

Algumas pessoas paravam, olhavam as roupas, perguntavam os preços. Um casal comprou duas calças; outro homem olhou uma bermuda e um shorts, conversou com o vendedor, pediu desconto pelo valor da mercadoria, vendida pelo valor de R$70,00 através de Pix. Após essas primeiras negociações, eu me aproximei dele para me apresentar, perguntando-lhe seu nome, nacionalidade e há quanto tempo estava no Brasil, sobrevindo as respostas, em um português misturado com sotaque francês: *AN*[24]; Senegal[25]; estava no Brasil desde 2014.

Eu, que chegara ao local por volta de 10h40, permaneci cerca de uma hora observando as interações daquele vendedor com os transeuntes na pista, a quem cumprimentava a todos, dando "bom dia", recebendo de poucos olhares de agradecimento e, por vezes, o mesmo cumprimento de volta. Dentre corredores e caminhantes, familiares e crianças, eram poucos os que interagiam com o vendedor, parando e perguntando o valor de uma mercadoria ou outra, olhando-as, apenas, sem nada comprar, e

[24] Ele será identificado como identificado como *"AN*". Todos os entrevistados, citados neste artigo, serão identificados apenas pelas letras iniciais de seus prenomes e sobrenomes, sendo sempre mencionados como retrato de um grupo e não de uma pessoa e sem qualquer identificação nominal dos participantes (entrevistas e questionários), para fins de preservar-lhes a identidade e privacidade. As falas serão transcritas em sua literalidade (citações curtas e ou longas) no corpo do texto, sem a correção formal da língua portuguesa (concordâncias em gênero, grau e verbal), para preservar-lhes a sua originalidade e a similitude com o idioma do país de origem de cada um dos entrevistados. Não serão postas "notas de rodapé" alusivas às falas dos entrevistados, uma vez que há no texto, antes de sua transcrição, referência expressa a todas elas.

[25] "O Senegal, oficialmente República do Senegal (em francês, *République du Sénégal*), é um país localizado na África Ocidental. [...] O francês é a língua oficial, mas só é utilizada de forma corrente por uma minoria de senegaleses educados nas escolas da era colonial de origem francesa (escolas corânicas são ainda mais populares, mas o árabe não é muito falado fora deste contexto)". Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Senegal. Acesso em: 04 jun. 2023.

alguns adquirindo uma ou outra mercadoria, na maioria das vezes para presentear alguém. Um casal e outras duas mulheres, todos mais sêniores, dirigiram-se a ele, perguntando o valor de uma calça - "um presente para um amigo", disseram -, e enquanto o marido de uma delas buscava a carteira no carro para fazer o pagamento em cartão, outra perguntou ao vendedor "de onde ele é". Logo após a venda, um casal mais jovem, cumprimentou o vendedor, que abriu um sorriso largo e disse já conhecê-los há algum tempo, a quem chamou de "amigos", porque já haviam comprado suas mercadorias e sempre com ele conversavam. Por fim, um homem de média idade disse que era a primeira vez que estava ali em um dia de domingo, e que parara para comprar um presente para a sua esposa e, também, para "ajudar" o vendedor; acrescentou que tivera uma experiência de trabalho não muito favorável com um migrante de nacionalidade venezuelana, em sua fazenda, por ser zootécnico em seu país de origem e que, por isso, não se adaptara com o trabalho braçal, dizendo, ainda, que era mais fácil contratar venezuelanos, por conta da "facilidade" da língua e pela carência de mão-de-obra na região do interior de Minas Gerais, pedindo ao vendedor, ao finalizar a compra, que ele tirasse uma foto para eles, no que prontamente *AN* lhes atendeu.

Em uma conversa rápida, perguntei à *AN*, quanto ele vendia por dia - uma média de R$250,00 a R$350,00, aos domingos, chegando por volta de 9h e saindo às 14h ou 14h30. Disse, também, que tinha uma loja no centro comercial de Belo Horizonte, mas que, em face da pandemia, tivera de fechá-la, pois pagava R$1.300,00 de aluguel, não mais podendo arcar com tal despesa, especialmente porque já tivera suas mercadorias apreendidas pela fiscalização na avenida Paraná[26], há cerca de dois meses, o que lhe fizera deixar o centro da cidade e passar a vender suas mercadorias apenas do Anel da Serra, inclusive em alguns dias de semana, porque tinha medo da fiscalização. Ele me entregou o seu cartão, com o nome fantasia *Ndoye Moda*, que continha os escritos*:* moda masculina e feminina (camisas, pulseira, óculos, calças, bermudas etc.), seu número de

[26] "A Avenida Paraná é uma avenida localizada no Centro de Belo Horizonte, capital de Minas Gerais, Brasil. É uma das avenidas que dá acesso ao Terminal Rodoviário de Belo Horizonte e junto à Avenida Santos Dumont faz parte do corredor MOVE Área Central". Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Avenida_Paran%C3%A1_(Belo_Horizonte). Acesso em: 04 jun. 2023. Trata-se de uma região comercial, com inúmeras lojas de vestuário, eletrodomésticos, alimentação, e que conta, também, com grande número de vendedores ambulantes - "camelôs" - comerciantes de rua que movimentam a economia informal e clandestina, com suas bancas improvisadas de mercadorias no local.

telefone e o endereço situado naquela área comercial onde ele não mais podia atuar[27].

A realidade etnografada, com as primeiras observações em campo trazem à baila a realidade de migrantes que se dedicam a atividades de comércio de roupas. Atuam na informalidade como vendedores ambulantes nos centros comerciais das grandes cidades, sujeitam-se a problemas ligados à fiscalização municipal, ante o exercício do poder de polícia administrativo, que recolhe suas mercadorias e os proíbe de continuar naqueles locais, e ficam à mercê da boa vontade de prováveis compradores que adquirem as peças em atitudes de *ajudar* aquela pessoa que está ali tentando exercer alguma atividade laboral[28].

No estudo "Inserção Laboral de Migrantes Internacionais: transitando entre a economia formal e informal no município de São Paulo", publicado pela Organização Internacional do Trabalho - OIT[29], Baeninger e Fernandes apresentam as "especificidades de migrantes no mercado de trabalho informal, suas características, nacionalidades e temporalidades"[30]. A situação do entrevistado *AN* em nada se distingue do perfil de trabalhadores observados nesse mapeamento:

> Em 2015 nota-se também a presença de diferentes nacionalidades no mercado formal de trabalho, as quais não constavam com vínculos ativos em 2010, em especial haitiana: 7788 empregos formais em 2015, venezuelana (347 vínculos formais), bengalese,

[27] "Rua Caetés nº 05 - esq. com Avenida Paraná".

[28] Em notas à Defesa da tese, o professor Duval Magalhães Fernandes fez menção à pessoa do senegalês "Billy", conhecido desde 2009 como grande referência no sul do país - em especial, Caxias do Sul -, e apontado como o responsável pela "organização" da rede de vendedores ambulantes senegaleses naquela região, a perquirir o motivo da trajetória e da forma em que esses ambulantes se deslocam pelo Brasil e em cujos caminhos comuns cruzam-se com outros ambulantes. Segundo o professor, Billy - cujo nome é Abdoulahat Mdiaye -, vive hoje nos Estados Unidos. Para mais informações sobre o senegalês "Billy", vide: FORTES LIE, Cristine; DA COSTA, Jessica Pereira. Imigrantes senegaleses: a presença muçulmana na Serra Gaúcha. *In*: *Revista do Instituto Histórico e Geográfico do Rio Grande do Sul* - RIHGRGS, Porto Alegre, nº 155, p. 185-209, dez. 2018. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/revistaihgrgs/article/view/86564. Acesso em: 16 out. 2023.

[29] BAENINGER, Rosana; FERNANDES, Duval, elaboração. *Inserção laboral de migrantes internacionais:* transitando entre a economia formal e informal no município de São Paulo. Organização Internacional do Trabalho - OIT, 1ª edição, Brasília, setembro de 2017, 121 p. ISBN: 978-922-830797-9 (web pdf).

[30] *Ibidem*, p. 7.

> congolesa, angolana, *senegalesa* e outras africanas (que totalizaram 3.552 vínculos formais[31].

No caso de *AN*, ele apenas me dissera que chegara ao Brasil em 2014, sem maiores detalhes em nosso primeiro contato. As suas particularidades foram se revelando, aos poucos, e em encontros esporádicos que tivemos no Anel da Serra, em conversas rápidas - entre um atendimento a um *cliente* ou um outro, *curioso*, que apenas perguntava o preço das roupas, ou em outros dias, quando eu pude entrevistá-lo formalmente, após quase dois anos em sede de observação participante daquele migrante, imerso em suas roupas, passantes, árvores, e anseios, tudo como um processo metodológico definido por Becker no qual o pesquisador:

> [...] coleta dados através de sua participação na vida cotidiana do grupo que estuda. Observa as pessoas que está estudando para ver as situações com que se deparam normalmente e como se comportam diante delas. Entabula conversação com alguns ou com todos os participantes desta situação. E descobre as interpretações que eles próprios têm sobre os acontecimentos que observou[32].

Em uma de suas primeiras falas, num domingo, cinzento e frio, com número reduzido de pessoas e inexpressivas vendas, que proporcionou uma maior abertura entre pesquisadora e entrevistado, quando ele disse, subitamente:

> Eu tenho medo, *guarda municipal veio aqui e fala: não pode trabalhar, falaram outro dia, hoje não, por quê*? Aqui não tem loja, não tem nada. Falaram que não pode trabalhar. Não tenho mais a loja agora, fechei na pandemia. *Não tenho auxílio de ninguém. Vim aqui buscar trabalho. Trabalha aqui, para ganhar dinheiro e ajudar família lá*. A cidade tem muita agricultura (boi, frango), mas não tem dinheiro nem trabalho. Eu estudava e vendia coisas no mercado, no ramo de alimentação. Tenho pai, mãe, irmão, dois e todo mês ajudo, mando dinheiro para eles.

[31] BAENINGER; FERNANDES, *op. cit.* p. 42. Realce acrescido.
[32] BECKER, 1997, *apud* GUSTIN; DIAS; NICÁCIO, *op. cit,* 2020, p. 194.

Os motivos da saída de *AN* do Senegal foram os mesmos indicados no Diagnóstico das Condições Sócio-laborais de Migrantes Internacionais na cidade de São Paulo (item 6): ambos os senegaleses entrevistados vieram ao Brasil para trabalhar e suas ocupações anteriores eram ligadas à atividade de navio pesqueiro ou estudo de gastronomia; no Brasil, trilhando uma trajetória similar dos migrantes senegaleses, atuaram como ambulante (sem carteira assinada), em empresas de alimentos (com registro em carteira) e ainda como pedreiro[33].

Particularidades de uma migração que em nada divergem da realidade migratória senegalesa aferida também em Minas Gerais, e sua capital, Belo Horizonte. Segundo dados do Observatório das Migrações em São Paulo, por meio do Núcleo de Estudos de População "Elza Berquó" da Universidade Estadual de Campinas - NEPO/UNICAMP, Belo Horizonte teve 36 registros de imigrantes internacionais de nacionalidade senegalesa, com Registro Nacional Migratório - RNM, no período de 2003 a 2019, sendo 83,33% homens, e destes, 53% entre 25 a 40 anos, em cujas ocupações diversas, 6 deles realizaram as atividades de vendedor ou empregado de casa comercial, comerciário, vendedor ambulante, vendedor em domicílio, jornaleiro, ou assemelhado. Entre os anos de 2000 a março de 2022, houve em Belo Horizonte 24.301 registros de migrantes internacionais, sendo 150 migrantes senegaleses no Estado de Minas Gerais, contando o Estado, com um total de 65.911 registros de nacionalidades diversas desde 2000[34].

E, não obstante esse fluxo migratório no Brasil tenha se iniciado em 2000, alcançando até 2022 um total de 10.071 registros de migrantes de nacionalidade senegalesa[35], apenas em 2019, por intermédio da Portaria

[33] *Ibidem*, p. 87 *et seq.*

[34] Observatório das Migrações em São Paulo. Banco Interativo - Números da imigração internacional para o Brasil, 2020-2022 (jan.-abr.) Campinas: SP: Observatório das Migrações em São Paulo - NEPO/UNICAMP. Data do download: 20 de abril de 2019, com atualização em 06 de maio de 2022. Sistema de Registro Nacional Migratório (SISMIGRA), Departamento da Polícia Federal - Ministério da Justiça de Segurança Pública do Brasil/ OBMigra. Tabulação Observatório das Migrações em São Paulo - NEPO/UNICAMP, 2022. Utilizados como campo de pesquisa do número de imigrantes internacionais registrados no Brasil, as variáveis: Estado Minas Gerais, Município Belo Horizonte, País de nascimento Senegal, Anos Todos (período de 2000 a março de 2022. Disponível em: https://www.nepo.unicamp.br/observatorio/bancointerativo/numeros-imigracao-internacional/sincre-sismigra/. Acesso em: 03 jun. 2023.

[35] *Ibidem. Utilizadas as variáveis*: Estado Todos, Município Todos, País de nascimento Senegal, Anos Todos (período de 2000 a março de 2022).

Interministerial nº 10, de 5 de dezembro de 2019[36], foram disciplinados, especificadamente, a concessão e os procedimentos de autorização de residência aos nacionais da República do Senegal, com processo de reconhecimento da condição de refugiado em trâmite no Brasil, tendo previsto em alguns de seus artigos:

> Art. 1º Esta Portaria estabelece procedimentos a serem adotados em relação à tramitação dos pedidos de *autorização de residência* para nacionais da República do Senegal, que tenham *processo de reconhecimento da condição de refugiado em trâmite no Brasil*, a fim de atender ao interesse da política migratória nacional.
>
> Art. 2º Os interessados indicados no art. 1º desta Portaria poderão apresentar o requerimento de autorização de residência de que trata o art. 161 do Decreto nº 9.199, de 20 de novembro de 2017, em uma das unidades da *Polícia Federal*.
>
> [...]
>
> Art. 4º O *prazo* da autorização de residência de que trata o caput do art. 2º desta Portaria será de *dois anos*. [...]
>
> Art. 5º O imigrante poderá requerer em uma das unidades da Polícia Federal, no período de noventa dias anteriores à expiração do prazo previsto no art. 4º desta Portaria, autorização de residência com *prazo de validade indeterminado*, desde que:
> I - não tenha se ausentado do Brasil por período superior a noventa dias a cada ano migratório;
> II - tenha entrado e saído do território nacional exclusivamente pelo controle migratório brasileiro;
> III - não apresente registros criminais no Brasil; e
> IV - comprove *meios de subsistência.*

[36] Portaria Interministerial nº 10, de 5 de dezembro de 2019. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-n-10-de-5-de-dezembro-de-2019-231852423. Acesso em: 03 jun. 2023.

> Art. 6º É garantida ao imigrante beneficiário de autorização de residência para atender ao *interesse da política migratória nacional* a possibilidade de *livre exercício de atividade laboral* no Brasil, nos termos da legislação vigente.
>
> Art. 7º O pedido de autorização de residência previsto nesta Portaria, caso deferido, implica *desistência* expressa e voluntária de solicitação de reconhecimento da condição de refugiado.[37]

Destaco essa Portaria porque, numa primeira abordagem feita à *AN*, ele me dissera que era refugiado e que, para que pudesse trabalhar, fora assim reconhecido quando estivera em Caxias do Sul, por intermédio de uma casa por ele nominada Casa Maria, tendo posteriormente recebido a autorização de permanência prevista no artigo 4º da Portaria:

> Isso, teve uma casa, Casa Maria (*incompreensível*), casa para refugiados lá, dei o protocolo e lá (*incompreensível*). *Trabalho, protocolo, tudo. Eu ganhei aqui permanente, de 2 em 2 anos, no ano passado (2020*).

Assim, o migrante senegalês não era formal e legalmente um refugiado, nem tampouco havia solicitado o reconhecimento da condição de refugiado quando de seu ingresso no Brasil, em 2014. Ele chegara ao Brasil na condição de estudante, tinha vinte e seis anos, não havia concluído qualquer curso superior ou curso de pós-graduação e tampouco tinha experiência de três anos no exercício de profissão ou qualquer vínculo formal de emprego, atuando como ambulante. Sua proteção jurídica adveio da Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017 - NLM, que revogou a Lei nº 6.815/80[38] e dispôs "[...] sobre os direitos e os deveres do migrante e do visitante", regulando "a sua entrada e estada no País", considerando imigrante a "[...] pessoa nacional de outro país ou apátrida que trabalha ou reside e se estabelece temporária ou definitivamente no Brasil", e conferindo novos ares para a nova política migratória brasileira, inserindo,

[37] Portaria Interministerial nº 10, de 5 de dezembro de 2019, *op. cit*. Realces acrescidos.

[38] Art. 124, II, da Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=13445&ano=2017&ato=fadMTRU5EeZpWTbd4. Acesso em: 24 fev. 2022.

dentre seus princípios e diretrizes, a "[...] promoção de entrada regular e de regularização documental" e "acolhida humanitária"[39], propiciando a esses migrantes novas possibilidades de melhor acolhimento no país de deslocamento (intenção reiterada na Portaria Ministerial nº 10, de 05 de dezembro de 2019).

A tônica dos migrantes senegaleses tinha como fator de migração as dificuldades econômicas vivenciadas no país de origem, em busca de trabalho no Brasil, o que lhes ensejava a negativa da condição de reconhecimento de refugiados, ou o seu reconhecimento, nessa condição, após espera extrema, uma vez que eram considerados como

> [...] migrantes econômicos em busca de melhores oportunidades de trabalho e prosperidade profissional. Com isso, o governo se antecipa ao viabilizar meios para a resolução de questões que seriam demandadas ao Comitê Nacional para os Refugiados (Conare) - e que não obteriam êxito, já que 99% desses senegaleses não estariam dentro das exigências do refúgio por se enquadrarem na figura do imigrante econômico. [...] Com base nessa previsão legal, a autorização de residência por meio da portaria é uma saída para aqueles que não se enquadram dentro das especificidades do instituto do refúgio - como a perseguição por razões políticas. "A administração se antecipa. Ao invés de demandar gastos, servidores e tempo para entrevistar pessoas e indeferir seus pedidos de refúgio, deixando-as em situação irregular, decidiu-se pela oportunidade de regularizá-las", conclui Furquim[40].

Entretanto, o fato de *AN* ter obtido a autorização de residência temporária não lhe conferiu a necessária tranquilidade de permanência e habitação na cidade onde ele escolhera viver. Ao perguntar-lhe em qual cidade onde ele havia estado desde que chegara ao Brasil - São Paulo,

[39] Art. 1º, *caput* e §1º, II; artigo 3º, V e VI, da Lei nº 13.445, de 2017. *Idem*.

[40] Ministérios regularizam senegaleses que vivem no Brasil. Portaria cria via legal específica para concessão de residência. *Ministério da Justiça e Segurança Pública*, publicado em 06/12/2019, atualizado em 21/11/2022. Disponível em: https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/noticias/ministerios-regularizam-senegaleses-que-vivem-no-brasil. Acesso em: 10 maio 2023.

Caxias do Sul, Belo Horizonte e Vitória - ele gostara mais e o porquê, e ainda se morava sozinho ou com outras pessoas, *AN* sem titubear, respondeu:

> BH. *BH. Tem gente boa, tem gente boa, mais para conversar*. No Sul é muito frio e *aqui é melhor para trabalhar*. Todos os meus amigos, *todos do Senegal, moramos juntos, no apartamento alugado. São todos residentes, mas o visto não renova*.

Ele se referia à Carteira de Registro Nacional Migratório - CRNM -, que é obtida mediante serviço disponibilizado no sítio eletrônico da Polícia Federal aos imigrantes que pretendam trabalhar ou residir e se estabelecer temporária ou definitivamente no Brasil[41]. Ao conhecê-lo, no primeiro dia, ele já relatara as dificuldades que enfrentava para a renovação de sua autorização de residência - temporária e que estava em vias de expirar em 21 de agosto de 2021, num *zigue-zague* entre instituições, cujas atribuições quanto a esse tema se tornaram ainda mais burocráticas no período da pandemia, conforme ressaltou:

> Aí eles falam para mim esperar, por Conare, depois sair uma lista e meu nome vai Quando tem difícil demais, cadastrou no Zanmi e depois sai a lista no Diário Oficial. Polícia Federal diz que não há vagas e fala para ir no Zanmi. Um manda para o outro. No Zanmi tem um advogado lá, eu converso com o advogado. Centro Zanmi fez o pedido de renovação em BH[42].

Em todas as vezes que conversamos, ele ressaltara a sua dificuldade para trabalhar, ressalvando o período em que estivera em Caxias do Sul, no Rio Grande do Sul, onde, com o apoio de uma instituição local, fora bem atendido pela Polícia Federal e obtivera a primeira regularização para a sua residência temporária quando de seu ingresso no país de deslocamento.

[41] Disponível em: https://www.gov.br/pt-br/servicos/obter-autorizacao-de-residencia-e-carteira-de-registro-migratorio. Acesso em: 18 set. 2021.

[42] A solução para esse problema da renovação da autorização de residência dos imigrantes adveio através da Portaria nº 25/2021, de 17 de agosto de 2021, que dispôs sobre prorrogação de prazo para regularização migratória no âmbito da Polícia Federal, concedido até 15 de março de 2022. Disponível em: https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/portarias/PORTARIA_N%C2%BA_25.2021-DIREX-PF_DE_17_DE_AGOSTO_DE_2021.pdf. Acesso em: 25 nov. 2021.

Em Belo Horizonte, cidade que escolheu para viver no Brasil, gosta da atividade que exerce, está satisfeito com o trabalho e ainda complementa: "*Aqui só tem gente boa, clientes muito gente boa*". Diz que nunca se sentiu desrespeitado na capital mineira ou nas demais cidades onde pode exercer alguma atividade laboral e se sente importante, valorizado ao trabalhar porque gosta das pessoas, fez amizades ao trabalhar no Anel da Serra - a maioria das pessoas ali o cumprimentam - e ainda se ligou a um casal, que sempre corre na pista de *cooper*, a quem ele chama de "pai" e de "mãe"[43].

Mas insiste em relatar os problemas da fiscalização, porque os guardas municipais apreendem por vezes suas mercadorias e lhe advertem para que encerre suas atividades no local, onde ele, inicialmente, uma pessoa destoante da realidade vivida pelos transeuntes, misturou-se a eles e foi, de fato acolhido. Ele diz que não quer e não pode parar de trabalhar ali e complementa:

> Quer abrir uma loja. Nunca recebeu ajuda de ninguém, não atrapalha; só vende as roupas. *Quer voltar ao Senegal, se ganhar dinheiro e investir lá, abrir uma loja ou trabalhar como agricultor.* Gosta mais daqui porque aqui é bom e tem gente muito boa.

Mais uma realidade que atinge milhares de migrantes no tocante à inserção laboral, os motivos de seu deslocamento - aqui sob o enfoque da migração econômica - a necessidade de exercer uma atividade de trabalho, ainda que sem vínculo de emprego - *AN* se sentiu mais reconhecido e valorizado numa atividade em que não teve carteira de trabalho assinada, o que ocorrera, apenas, em Caxias do Sul - e de prover os familiares que permaneceram no país de origem, que se reforçam na afirmação de que

> A busca por emprego e por trabalho é o principal motivador da migração. Pela falta de condições de trabalho e de reprodução social no seu local de origem o trabalhador migra (Abramo, 2010, 2013 e 2015). A Agenda de trabalho decente indica a necessidade de políticas de migração para o trabalho, considerando tanto as condições nos locais de origem do trabalhador quanto o seu destino (Abramo, 2015, p. 163)[44].

[43] Respostas do entrevistado ao questionário.

[44] ABRAMO, L., *apud* ALMEIDA, G. A. *et al.,* A pobreza numa sociedade polarizada e desigual diante da mobilidade da pandemia. *In*: BAENINGER; VEDOVATO; SHAILEN, *op. cit*., 2020, p. 580.

Em nosso último encontro, em meados de maio de 2023, ele disse que conseguiu renovar a CRNM e transpareceu a satisfação pelo acolhimento e solidariedade das pessoas por ele adquirida através de seu trabalho, e que pode ser um dos vieses para se efetivar a inserção laboral:

> *Eu quero naturalidade do Brasil*. Eu quero... Como faz? *Eu morar aqui há muito tempo né*, quer a naturalidade do Brasil porque já mora aqui há muito tempo. *Quer diploma na Universidade para ter a nacionalidade do Brasil. Trabalho é tudo, ajudar, tudo, tudo!* Tá bom aqui no Brasil, tudo certo. Só problema fiscal que não deixa trabalha, nosso problema é fiscal, só. Brasil é o melhor lugar do mundo e BH é o melhor lugar do Brasil.



Figura 1 - O VENDEDOR ANDARILHO DESTOANTE - (*AN*, senegalês)[45]

2.2 A Venezuela inquieta: sabor linguístico e memória gastronômica afetivos

> A perda do meu filho, ver o descaso com o ser humano e pessoas passando fome me levaram a sair do país. Se ficasse, eu morreria[46].
>
> *FOME. Vim por fome por precisar sustentar meus pais*.

As duas frases iniciais da entrevista realizada com a segunda professora do Abraço Cultural, que também foi acompanhada pelo assistente de atendimento, Pedro Ernesto, deram o tom da conversa que se estendeu por intensos 45 minutos e 29 segundos.

[45] Ilustrações por @ecicamesmo. Copyright © 2023 @ecicamesmo.art

[46] Yennifer Rosalin Zarate Castillo, venezuelana, nascida em 17/05/1981. Visto temporário/ pedido de permanência. *In:* CARARO, Aryane, PORTO DE SOUZA, Duda. *Op. cit.*, p. 186.

Venezuelana, de Caracas, 40 anos, nome composto de dois prenomes e dois sobrenomes, que se reduziram a duas letras: *NS*, ou simplesmente *Naza*, cujo apelido, pela força que sua apresentação e o desejo da migrante de ser assim chamada, permito-me a colocação.

Ela tem a pele negra; cabelos negros, trançados, bem rente à cabeça; usava um moletom preto com zíper, e ao começo da entrevista, estava na cozinha de seu apartamento, comendo, diretamente de uma panela. Ao lembrá-la dos termos formais da entrevista, ela se limitou a dizer "Hum-hum", já comendo, tendo passado da cozinha, onde se iniciara a conversa, para outro cômodo do apartamento, levando consigo o aparelho celular de onde acessava o *link* e, também, a panela, uma caçarola, com os talheres dentro dela. A refeição de *Naza* se deu ao longo de toda a entrevista. Ela compreende e fala muito bem o português, quase sem sotaque, cometendo pouquíssimos erros de concordância verbal e gramatical. Expressa-se em um tom de voz mais alto e de todos os entrevistados da pesquisa, foi a mais enérgica.

Chegara ao Brasil há quatro anos e seis meses, em abril de 2018. Filha caçula, deixara seus pais e seus dois irmãos em Caracas, atravessando a Venezuela de norte a sul:

> Eu cheguei ao Brasil pela fronteira norte, por Pacaraima, eu vim atravessando a Venezuela inteira, minha cidade, a capital Caracas, fica bem na ponta do Caribe. Aí eu atravessei a Venezuela inteira, pra chegar no nosso Sul, que é o oceano norte, e aí, eu atravessei a fronteira a pé. Aí, quando eu cheguei, foi a primeira coisa que eu, que é a coisa que todo mundo tinha que fazer, era passar pela *ONU*, pelos "*cascos azuis*", naquela época era assim. A gente chegava muito desnutrido, desidratado e tal, tínhamos que passar uns três dias ali, nas "*carpas*" deles, nos *acampamentos* deles e depois disso você era recolocado, naquela época era *recolocação*. Ou seja, *se você já conseguia falar português, você poderia ser recolocado aqui em São Paulo* ou em qualquer outra cidade onde você poderia se *levar* bem. Se não, você era recolocado num lugar onde você tivesse mais aceitação de espanhol, preferivelmente no Norte ou Nordeste.

Ela confirmou que os "cascos azuis" seriam do ACNUR, agência da ONU, e indicou também a participação do exército brasileiro no abrigamento inicial, quando de seu recebimento e em relação aos dias em que passara no acampamento:

> Claro, eles eram quem recebiam o povo nessa época. Claro. [...] O exército brasileiro? Muito amável, muito. Muito amável. Muito agradável. Muito parceiro. Muito. Mesmo que eles não falam espanhol, eles manjam um pouquinho com o espanhol (ela faz um balanço com as mãos indicando um "vai-e-vem"), sempre foi muito confortável muito agradável: "Senta aqui, moça, passa, faz isso, faz aquilo." Naquela época, eu acho que eu comecei com as primeiras ondas de migração, ou seja, desde 2017 já estavam vindo os venezuelanos, e não era pouca coisa não, estavam vindo bastantes venezuelanos. Só que em 2018 foi mais ou menos que o Brasil se organizou lá em cima, lá no Norte e então eu entrei, já, com um tipo de estrutura, por exemplo, eu não fui morar em Boa Vista, por exemplo, nas praças de Boa Vista que eram onde ficavam o pessoal venezuelano. Aí eu já fui recolocada pelo pessoal da ONU e tava tudo certo, ou seja, o exército brasileiro foi nesse caso maravilhoso. Eles são muito acolhedores, muito, muito, até agora. Eu viajei para a Venezuela recentemente esse ano e até agora eles são bem amáveis, bem, bem acolhedores." (ela fez uma pequena pausa e retornou à refeição, comendo uma massa, de gravatinha e por vezes, 'cortava' algo que aparentava ser carne de frango).

NS fez referência às instituições: os chamados "cascos azuis": voluntários do Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados-ACNUR, em seus uniformes azuis e tendas brancas, com o respectivo logotipo da instituição, que desde 2017, passou a atuar em prol das pessoas venezuelanas que migravam para o estado de Roraima, sendo "a primeira agência das Nações Unidas a abrir um escritório em Boa Vista"[47], e que, "como complemento das ações, em junho de 2018, [...] abriu outro escritório de campo, em Pacaraima, na fronteira brasileira com a Venezuela." (I); à Operação Acolhida, quando fez menção à sua recolocação. A Operação Acolhida foi criada em março de

[47] Disponível em: https://www.acnur.org/portugues/historico/. Acesso em: 16 fev. 2023.

2018, pelo governo brasileiro, "para garantir o atendimento humanitário aos refugiados e migrantes venezuelanos em Roraima, principal porta de entrada da Venezuela no Brasil" em virtude do grande fluxo migratório daquele país, "[...] devido à crise política, econômica e social. É baseada em três pilares: Ordenamento da Fronteira, Abrigamento e Interiorização (II)[48].

Desses três pilares, *NS* valeu-se rapidamente da interiorização promovida pela Operação Acolhida, o que ela chamara de recolocação, sendo já deslocada para o município de São Paulo, em uma de suas modalidades, chamada "reunião social", que "consiste no deslocamento de beneficiários para unir-se a indivíduos com quem possuam vínculo de amizade ou afetividade, ou a familiares cujo vínculo não possa ser comprovado por meio de documentação"[49]:

> Eu fui recolocada em São Paulo. Saí de Pacaraima e ... (*nesse momento, a entrevista travou e ela mudou de ambiente, saindo da cozinha e indo para outro cômodo da casa, carregando o celular e a panela consigo*). [...] Sim, sim, num voo. Aqueles *voos humanitários* que eles colocavam, eu ia. São Paulo, capital. [...] NS: Eu tinha já amizades aqui, porque eu trabalhava no Consulado geral do Brasil em Caracas, então *eu já sabia falar português*, já tinha vindo, já tinha ganhado algumas viagens, algumas coisas então eu já sabia falar português. Aí eu vim e fiz algumas amizades, desde 2012 que eu estava trabalhando lá. Fiz algumas amizades, algumas coisas e teve graças a Deus *um casal de amigos que me ajudaram aqui*, porque depois de 5 meses que eu arranjei emprego.

NS, então, esclareceu que, além de trabalhar no Consulado brasileiro em Caracas, era professora universitária e pesquisadora cultural e que, apesar de ser licenciada em artes, contar com especializações em metodologia da pesquisa e educação, voltada para a faculdade - em seus termos - e ainda ter Mestrado em gestão e políticas culturais, não conseguia sobreviver, na esteira dos outros 5 funcionários diplomáticos estrangeiros ou 288 professores com registros de ingresso no Brasil em 2018[50]:

[48] Disponível em: https://www.gov.br/casacivil/pt-br/acolhida/sobre-a-operacao-acolhida-2. Acesso em: 16 fev. 2023.

[49] Disponível em: Interiorização - Casa Civil (www.gov.br). Acesso em: 16 fev. 2023.

[50] SISMIGRA; OBMigra; NEPO/UNICAMP, 2022, *op. cit. Variáveis*: Estado Roraima, Município Pacaraima, País de nascimento Venezuela, Ano 2018.

> Lá não dava, não tinha salário. Hum-hum. Mas na época era um "troco", como uns quarenta reais (*ela continua comendo enquanto responde às perguntas*). [...] Hum-hum. Como uns quarenta reais por cada quinze dias, porque na Venezuela a gente recebe de quinze em quinze dias. Não chegava a cem reais, por mês. Então não dava para eu comprar os medicamentos dos meus pais, fazer mercado para eles, sustentar, gasolina do carro, tudo aquilo. Aí eu já estava passando bastante necessidade pras coisas que eu conseguia comprar, eu dava pra eles pelo menos as proteínas, essas coisas eu dava pra eles, aí eu só comia é colher de açúcar, coisas assim, que eu não conseguia; ou às vezes, eu saía com alguém para que convidasse para alguma coisa Era uma situação bem extrema, bem difícil.

Naza foi mais uma das migrantes econômicas que vieram para o Brasil em busca de refúgio, valendo-se da autorização de permanência para residir no país de acolhimento, retornando ao seu país de origem apenas duas vezes desde que aqui chegara. Ela enfatizou a ação do governo brasileiro, hábil no seu processo de integração e não refutou em apontar os problemas havidos na Venezuela, reforçando sua intenção de não mais migrar para lugar nenhum até que tenha condições de retornar a sua cidade natal, necessitando, para isso, regularizar sua documentação, explicitando os requisitos do processo previsto na Portaria Interministerial MJSP/MRE nº 19 de 23 março de 2021:

> [...] Hum-hum. Retornei duas vezes para a Venezuela. Duas. Férias, em dezembro, desse ano que passou, 2021 e agora foi para arrumar documentos legais, agora, esse ano. Desde março, desde abril, até julho, que eu voltei. Documentos de lá. De lá, do Brasil, não, de lá. Passaporte, certidão de nascimento, essas coisas, porque eu vim com tudo. Só que cada renovação de procedimento migratório (*ela fez o símbolo de repetição*), você tem de levar documentos atualizados. [...] Não, no Brasil eu nunca tive problema. Meu problema é o meu país. Mas no Brasil eu nunca tive problema, nenhum. [...] Não, eu não vou migrar mais. Eu já migrei para o Brasil. Toda vez que eu renovo o documento aqui no Brasil, eu preciso

> do documento atualizado do meu país. Na hora que permita renovar de novo, o que vai ser daqui a sete anos, eu preciso do documento mais atualizado. Então o processo migratório de renovação precisa de documentos mais atualizados. E esse agora que eu tenho é por nove. Daqui a sete anos, eu tenho que renovar de novo, mas já estou ganhando carteira de identidade de nacionalidade. Então o processo migratório de nacionalidade precisa documentos um pouco mais atualizados. Precisa passaporte vigente. [...] E desde que eu entrei, faz tempo, tenho a minha carteira de identidade (CRNM).

O histórico de atividades laborais de *Naza* em São Paulo foi bem mais satisfatório, em condições ascendentes que, cada vez mais, puderam lhe proporcionar sua integração na cidade onde escolhera viver, e, também permanecer por mais 10 ou 15 anos - assim ela pretende. Ela, sempre intensa, e sem interromper sua refeição, fez um extenso relato de suas novas ocupações:

> A primeira experiência de trabalho foi num *escritório de advocacia*. Nesse escritório eu era *recepcionista*, foi por *um mês só*, tava fazendo as férias da moça que era recepcionista fixa, e foi em julho. Eu entrei em abril, e desde abril eu comecei a fazer todos os meus documentos e já pra última semana de abril, primeira de maio, eu já tinha a RNM, ou seja, a carteira de identidade nossa. Aí eu já comecei a procurar emprego, comecei, comecei, comecei a procurar emprego, só que assim, eu não sabia qual era o mercado de trabalho para mim. Então eu estava procurando trabalho de secretária, assistente administrativo, porque dentre outras coisas, também, eu fazia isso lá, ou eu fiz em algum momento. Então eu tava procurando assim, até que um grupo de *whatsapp* em julho, por certo, quando eu tava trabalhando lá, chegou uma proposta, chegou uma vaga para mim falando: "preciso de *tradutores espanhol nativos*". Aí eu já me apontei porque eu já sabia negócio de tradução porque eu já trabalhava no consulado e justamente era isso o que eu fazia. Aí eu já mandei o currículo, eu já mandei as coisas; eu

> não sabia para quem eu estava mandando, mas para mim qualquer coisa ia dar certo, mas mandei para a *Microsoft.* Mandei para a *Microsoft*, eu não sabia e eu fiquei selecionada lá na *Microsoft* e trabalhei com eles uns 9 anos, 9 não, *11 meses* trabalhei com o pessoal da *Microsoft*. Estive aí, trabalhando na *Operação Latinoamerica*, depois o cargo desapareceu e eles também começaram a demitir pessoas e daí então eu já procurei outro serviço que foi na *Companhia de Som e Charutos* que, ela é uma empresa de edição de vídeos, filmes e séries da *Netflix*. Aí estive *seis meses* na Companhia trabalhando, fica bem perto do ABRAÇO e depois disso não tenho mais trabalho formal. [...] Veio a pandemia e surgiu uma oportunidade de eu ser *telemarketing*. Na minha vida, eu nunca tinha sido telemarketing. Só que era pandemia, eu precisava garantir o ingresso, tava recebendo auxílio, falei, "vou entrar". Aí eu entrei na ATENTO[51] para trabalhar, eu trabalhei na ATENTO, 1 ano e 5. Foi uma grande escola, mas agradeço, espero nunca mais voltar para a área do telemarketing. Mas assim, tá tudo certo. E aí, depois da Atento, eu continuo só dando aulas de espanhol (*ela voltou a comer*).

À narrativa da migrante venezuelana acerca das condições de seu trabalho, foram acrescidos benefícios, presentes, cuidados, todos a demonstrar que ela, além do acolhimento e sua recolocação promovidas pelo governo brasileiro, alcançara também as três dimensões da integração defendida por Crisp, quais sejam: *integração legal* (obtenção de emprego formal e realização de atividades outras geradoras de renda, que permitiram à *NS* "ajeitar sua vida"); *integração local* (obtenção de meios de subsistência sustentáveis, tanto assim o é que conseguira se manter em São Paulo, enviando, ainda dinheiro para seus familiares todos os meses); e *integração social* (viver conjuntamente com a população de acolhimento, sem quaisquer tipos de discriminação, intimidação ou exploração, uma vez

[51] "A ATENTO é uma empresa multinacional de contact center pertencente ao fundo de capital de risco *Bain Capital*, constituída no dia 7 de dezembro de 1999 e presente nos seguintes países: Espanha (*a matriz*),Argentina, Uruguai,Chile,Colômbia,El Salvador,Guatemala, Marrocos, Brasil, México, Peru, Porto Rico e Venezuela". Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Atento. Acesso em: 06 jul. 2023. Realce do autor.

NS se mostrou inteiramente satisfeita com seus trabalhos, seus parceiros de escola e sua nova vida)[52], não se furtando em destacar que:

> [*No dia do Professor, qual benefício você ganhou? - perguntei*]. Ah, não! Sempre ganhei do ABRAÇO, Das *Americanas*, eles dão vale de R$150,00, de R$200,00 pra gente comprar coisas, coisas que ajudam bastante. *Sempre ganhamos coisas*. Sempre. Senão, é em dinheiro (*ela fez o símbolo com os dedos com indicativo de dinheiro*). Dinheiro vivo. [...] *Prefiro trabalhar dando aulas. Porque de carteira assinada são muitas horas, às vezes não compensa, às vezes não compensa, e eu consigo manipular melhor o tempo. Consigo manipular melhor o tempo.* Aqui, de todos os meus serviços agora, ou seja, de todas as turmas que eu tenho agora, nas três escolas de idioma onde eu trabalho, minhas, meu, *o que eu considero o meu serviço* (*ela acenou com a mão direita, pôs a mão no peito e voltou a acenar) formal, fixo, sei lá, é o ABRAÇO CULTURAL. Eu posso sair de qualquer um, menos do ABRAÇO CULTURAL* (*e retornou à sua caçarola de comida*).

Ao contrário do senso comum de que os imigrantes representam uma ameaça para a comunidade local, ou mesmo que irão ocupar seus postos de trabalho, já insuficientes para aquela comunidade, Di Cesare pontua que

> [...] *o migrante que chega não reivindica um lugar ao sol, pede apenas um lugar.* A diferença é decisiva. [...] Conquistar um "lugar ao sol" quer dizer vencer na vida, ter sucesso no trabalho, alcançar uma posição de prestígio, principalmente ocupar um espaço de terra que permita o bem-estar tranquilo. Não é por acaso que desde Pascal, tenham sido os filósofos a denunciar os efeitos nefastos do "lugar ao sol", interpretando-o como o princípio de apropriação daquilo que deveria permanecer comum, princípio a partir do qual se desencadeiam todos os conflitos. [...] Bem diferente é o *simples pedido de um lugar*, ou melhor, de *um*

[52] CRISP, *op. cit*., 2004, p. 1.

> *lugar onde se possa existir na comunidade*, aquela comunidade dentro da qual há um vazio - por mais que se tente removê-lo - em que, apesar disso não é possível deixar um espaço para outros. Basta apenas descentrar-se um pouco, parar ao menos por um instante de dar a prioridade ao próprio ego. *O acolhimento é mais que isso*. É para que lhe seja dado concedido um lugar para existir que quem chega pode em seguida *participar da vida comum, compartilhar seus direitos e deveres*[53].

Foi notória a conquista de *seu lugar* pela professora venezuelana, especialmente na instituição que lhe acolheu, abraçou-a e permitiu-lhe estender sua cultura em outros estabelecimentos e também, na própria escola, participando de experiências gastronômicas com a apresentação da *arepa*, prato típico da gastronomia da Venezuela e, também, da Colômbia, elaborado com farinha de milho, considerado uma expressão nacional venezuelana, cujas origens remetem aos costumes indígenas[54].

A estabilidade alcançada por *Naza* atestou a sua coabitação em São Paulo (única cidade visitada, além de Pacaraima) a ponto de não querer mais migrar para lugar nenhum, e, assim, ali permanecer em São Paulo, por ela considerado o lugar onde está a "[...] vida econômica do Brasil". O apontamento de Di Cesare, no sentido de que "dar lugar ao outro significa então abrir a todo momento espaços comuns; [...]"[55] em relação ao lugar de permanência ganhou voz na fala da migrante venezuelana, quando afirmou, categoricamente:

> *Finalmente todos nós refugiados, o que queremos é dinheiro para ajudar nossas famílias e pra gente ter uma qualidade de vida*. No Abraço, eles me deram uma *oportunidade* esse ano super valiosa de trabalhar presencial.

[53] DI CESARE, *op. cit*., 2020, p. 339-340. Realces acrescidos.

[54] "A história da *arepa* começa antes da chegada dos colonizadores espanhóis, quando os índios da Colômbia e da Venezuela moíam o milho branco até formar massas redondas e as assavam em pratos de barro. Hoje, as *arepas* colombianas são relativamente largas e planas, enquanto que as venezuelanos são menores, mais grossas e recheadas de forma semelhante ao pão pita. Nos dois países, eles são uma peça fundamental da dieta". EC - Estadão Conteúdo, postado em 16/07/2019 18:08, Seção Internacional, Estado de Minas. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2019/07/16/interna_internacional,1070123/. Acesso em: 22 out. 2022.

[55] DI CESARE, *op. cit.,* 2020, p. 343.

Integração por meio de trabalhos reinventados, trouxeram à tona os novos conceitos de hospitalidade e cidadania que abrem passagem além dos confins nacionais, assinala Di Cesare[56].

A entrevista se encerrou com a descrição plena de quem seria essa professora venezuelana, uma mulher forte, exigente, e que fora abraçada pela escola onde, de fato, alcançou sua inserção laboral, e também pelos alunos, em um relato emocionante em que *Naza*, pela primeira vez, no decorrer de toda a conversa, expressou-se serenamente:

> *O TRABALHO É PAZ! O trabalho é paz* (*ela balançou a cabeça, positivamente*). *Simples… paz.* [...] Eu saber que eu *consigo pagar minhas contas,* é paz; eu saber que eu *sou um adulto responsável* e que eu consigo ficar na minha, é paz. Eu consigo ser *independente, manipular meu tempo, meu dinheiro, tudo é paz, ou seja, o trabalho para mim é paz e muita felicidade.*



Figura 2 - A VENEZUELA INQUIETA: SABER LINGUÍSTICO E MEMÓRIA GASTRONÔMICA AFETIVOS (*NS* - *Naza*, venezuelana)

Rara. Este é seu último sobrenome e que resume o relato de *NS*: mulher inquieta, negra, intensa, alegre, batalhadora, de sorriso largo, uma gargalhada ímpar e extrema sabedoria. Sua última frase arrematou e confirmou o quão ímpar seria a entrevista dantes anunciada, que, acrescida à dor contida em sua primeira afirmação - ambas em destaque - e que permanecerem em minha mente por tempos a fio, fizeram da ambiguidade de seus conteúdos uma completa definição das perdas e ganhos de pessoas em situação de refúgio, quando ela disse, ao finalizar: "*Pra mim, trabalho é gratidão, felicidade e muita paz"*.

[56] DI CESARE, *Ibidem*, p. 325.

2.3 O coronel afegão: o poder de um uniforme e a perda de uma identidade

> UMA VIDA INTEIRA PODE MUDAR completamente numa única tarde. O resto do mundo segue em frente, sem ter consciência de que um cataclismo silencioso, solitário, ocorreu a alguns metros de distância.
> [...] Para um afegão, é mais difícil engolir o orgulho do que um saco de parafusos. [...] Mesmo com documentos, somos um alvo, assim como os cães de rua[57].

Um homem alto, de 1,89m de altura, óculos de grau em armação preta, cabelos negros e alguns poucos fios grisalhos, barba cuidadosamente aparada, blazer xadrez azul marinho emoldurado por um lenço de seda estampado em azul claro, camisa social branca. O doutorando, que participava da "Mesa 6: Refúgio em Estudos Acadêmicos", realizada no dia 11 de novembro de 2022, numa manhã de sexta-feira, na Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP, e que integrava a programação do I Seminário Internacional Refúgio Acadêmico[58], destoava das demais mestrandas e doutorandas que compunham a Mesa.

Além de ser o único homem que apresentaria parte de seu trabalho em doutoramento, o título do trabalho da apresentação que fecharia a Mesa - "*The collapse of Afghanistan: the day I burned my uniform*"[59], já anunciava o quão rica seria a sua narrativa, após a explanação das outras pesquisadoras que lhe antecederam e, também, de sua orientadora, que dele fizera uma breve apresentação.

Ele cumprimentou a todos, apresentou-se, dizendo seu nome e nacionalidade - *NK,* afegão -, em um português sofrível, desculpando-se por isso e passou ao relato de sua pesquisa na língua inglesa, contando os partícipes do Seminário com tradução simultânea. Ao fundo da mesa, os slides acompanhavam-lhe sua explanação, apresentada em ordem cronológica:

[57] HASHIMI, Nadia. *Lua no céu de* Cabul. Tradução Lívia de Almeida. 1ª ed. São Paulo: Arqueiro, 2021, p. 205, 110 e 183.

[58] Terceiro e último dia do seminário, 11 de novembro de 2022, 10h10/10h22 - *SD e NK* (IFCH/UNICAMP). Disponível em: https://www.cocen.unicamp.br/site/refugioacademico/programacao. Acesso em: 10 out. 2022.

[59] "O colapso do Afeganistão: o dia em que eu queimei meu uniforme". Tradução livre. Caderno de campo.

> *August 7, 2021. Trip to the frontlines to assess the readlines of the forces; Investigation into embezzlement and corruption in the veterans' benefits fund.*
> *August 12, 2021. Return to Kabul; 14 provinces had fallen to the Taliban; High level government officials on the run*[60].

Os textos dos slides foram substituídos por duas fotos, onde quatro militares posavam em frente a um avião cargueiro e, depois, em seu interior. O palestrante apareceu, pela primeira vez, vestido em seu uniforme camuflado. Novas descrições traçaram a sua trajetória: "*August 13/14, 2021. Damage control and counter narratives. 18 provinces falling to Taliban. Report submitted and ignored by the President's Office/ONSC*"[61] [62].

Uma série de quatro fotos retrataram novamente o militar: em duas delas, sentado à mesa de reuniões, na companhia de outros militares, alguns civis de ternos, e três mulheres com lenços à cabeça, vendo-se ao fundo, a bandeira do Afeganistão. Nas outras duas, ele, identificado como "*Police Support Director at Interior Ministry of Afghanistan*"[63] era o entrevistado pela TRTWORLD, diretamente de Cabul, capital do Afeganistão, ao vivo, com a manchete da notícia: "*Afghanistan's Future: Army urges civilians to evacuate besieged Lashkar Gah city*"[64].

---

[60] "7 de agosto de 2021. Viagem às linhas de frente para avaliar as linhas de leitura das forças; Investigação de peculato e corrupção no fundo de benefícios dos veteranos. 12 de agosto de 2021. Retorno a Cabul; 14 províncias caíram nas mãos do Talibã; Funcionários de alto escalão do governo em fuga". Tradução livre. Caderno de campo.

[61] "13/14 de agosto de 2021. Controle de danos e contranarrativas. 18 províncias caem para o Talibã. Relatório enviado e ignorado pelo Presidente do Gabinete/ONSC". Tradução livre. Caderno de campo.

[62] ONSC - *Ontario Superior Court of Justice*, Tribunal Superior de Justiça em Ontário, Canadá. "O Tribunal Superior de Justiça em Ontário, tem jurisdição inerente sobre casos criminais, [...] decorrentes das tradições de direito consuetudinário de Ontário. A jurisdição inerente do Tribunal lhe dá autoridade para ouvir qualquer assunto que não seja especificamente atribuído a outro nível de tribunal. [...] O Tribunal tem o poder de julgar qualquer ofensa passível de condenação de acordo com o *Código Penal* do Canadá. No entanto, o Tribunal Superior geralmente julga apenas os crimes mais graves. Isso inclui assassinato, homicídio culposo, tráfico de drogas e outros crimes contra a segurança do estado, ou uma tentativa ou conspiração para cometer um desses crimes". Disponível em: https://www.ontariocourts.ca/scj/about/jurisdiction/#Criminal_Jurisdiction. Acesso em: 12 dez. 2022.

[63] "Diretor de Apoio Policial no Ministério do Interior do Afeganistão". Tradução livre. Caderno de campo.

[64] "Futuro do Afeganistão: Exército pede que civis evacuem a cidade sitiada de Lashkar Gah". Tradução livre. Caderno de campo.

O texto em seguida denunciava a tomada do Afeganistão pelo Talibã[65], ilustrado por uma foto onde uma multidão, formada por membros do grupo fundamentalista talibã, amontava-se, todos eles fortemente armados dentre carros e ruas de Cabul: "*August 15, 2021. Taliban entered the city from the south and the east. President's palace overtaken in matter of hours. President and entourage taken off in two Chinooks to Uzbekistan*"[66].

NK descreveu, então, as causas do colapso de seu país: "*Why the colapse? What happened after? Socio-cultural disparity of the urban and rural population. US/NATO[67] intervention. Corruption. Religious inclination of the rural population. Colonized mindset and mentality*"[68].

E, deixando transparecer em seu semblante uma busca por remição, ele passou a falar de si mesmo, remetendo-se ao título de sua apresentação, ao dia em que ele queimara seu uniforme:

> *Why did I burn it? I burned it because I didn't see myself worthy or that uniform anymore. Because I failed my nation, my flag and my people. I burned it because I belong to a country and people that would rather be enslaved for hundred of years and proudly call their home the graveyard of empires when they are the ones buried in it. I burned it because I had nothing else left to fight for. We were betrayed, sold out and left to rot. By each other and by ourselves. Disillusionment*[69].

[65] "Em 17 de agosto de 2021, após duas décadas afastado do poder, o Talibã retomou o controle do Afeganistão ao conquistar Cabul e derrubar o governo central afegão. Em seguida um novo Emirado Islâmico foi proclamado". Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Talib%C3%A3. Acesso em: 12 dez. 2022.

[66] "15 de agosto de 2021. O Talibã invadiu a cidade pelo sul e pelo leste. Palácio do presidente tomado em questão de horas. Presidente e comitiva decolaram em dois Chinooks para o Uzbequistão". Tradução livre. Caderno de campo.

[67] NATO - North Atlantic Treaty Organization. OTAN - Organização do Tratado do Atlântico Norte.

[68] "Por que o colapso? O que aconteceu depois? Disparidade sociocultural da população urbana e rural. Intervenção dos EUA/NATO. Corrupção. Inclinação religiosa da população rural. Mentalidade colonizada e modo de pensar". Tradução livre. Caderno de campo.

[69] "Por que eu o queimei? Eu o queimei porque não me via mais digno daquele uniforme. Porque falhei com minha nação, minha bandeira e meu povo. Eu o queimei porque pertenço a um país e um povo que preferiria ser escravizado por centenas de anos e orgulhosamente chama seu lar de cemitério de impérios quando são eles que estão enterrados nele. Eu o queimei porque não tinha mais nada pelo que lutar. Fomos traídos, vendidos e deixados para apodrecer. Um pelo outro e por nós mesmos. Desilusão". Tradução livre. Caderno de campo.

O final da apresentação contém o que há por vir na vida de um migrante afegão, ex-coronel, doutorando, que tem de reaprender a viver em um novo país do qual praticamente não fala a sua língua: "*And now? Migration and adapting to life in Brazil. PhD in UNICAMP. Learning life outside the military (Again). Learning the language*"[70] [71].

Um silêncio invadiu o auditório do prédio da Escola de Educação Corporativa da UNICAMP - EDUCORP, local onde estava sendo realizado o Seminário desde quarta-feira, dia 9 de novembro de 2022, e a despeito de tantos relatos anteriores de migrantes e refugiados, aquele, com certeza, estava entre os mais impactantes deles.

No caso específico dos afegãos - realidade vivenciada pelo coronel *NK* -, respostas imediatas se tornaram a ordem do dia na comunidade internacional, demandando dos países e também de organizações internacionais seu pronto acolhimento.

Na esteira da recomendação do ACNUR, o Brasil, por intermédio do Itamaraty e do Ministério da Justiça e Segurança Pública promoveu a facilitação da entrada dos afegãos em solo brasileiro através do visto humanitário, já concedido nas situações das diásporas sírias e haitiana, demandando ao país, por conseguinte,

> [...] estruturar seus consulados nos países vizinhos ao Afeganistão para processar os pedidos. O principal ponto de acesso é a embaixada do Brasil em Islamabad, capital do Paquistão. [...] Diferentemente do visto de refúgio, que deve solicitado pelo estrangeiro quando ele já está em território brasileiro, o pedido de visto humanitário pode ser feito em consulados brasileiros

[70] "E agora? Migração e adaptação à vida no Brasil. Doutorado na UNICAMP. Aprendendo a vida fora das forças armadas (de novo). Aprendendo o idioma". Caderno de campo. Tradução livre.

[71] Título da pesquisa. *A look at the Socio-Cultural Impediments for Law Enforcement and Policing in Afghanistan*; Início: 2022; Tese (Doutorado em Antropologia Social) - Universidade Estadual de Campinas, Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior; (Orientador). Disponível em: https://www.escavador.com/sobre/529917/susana-soares-branco-durao. Em 22 de julho de 2022, foi designada por ato do Reitor da Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP, por meio da Poratria GR - 67/2022, de 19/07/2022, Comissão de Avaliação da solicitação de Cidadão Refugiado em prol de *ANM*. Disponível em: Poder Executivo - Imprensa Oficialhttp://diariooficial.imprensaoficial.com.br›pdf. Ambos os acessos em: 12 dez. 2022.

> no exterior, antes do embarque, e costuma ter tramitação rápida[72].

A resposta brasileira consolidou-se através da Portaria Interministerial nº 24, de 3 de setembro de 2021, em seu artigo 1º, *caput*, mediante a concessão do visto temporário e da autorização de residência para fins de acolhida humanitária para nacionais afegãos, apátridas e pessoas afetadas pela situação de grave ou iminente instabilidade institucional, de grave violação de direitos humanos ou de direito internacional humanitário no Afeganistão"[73], além da possibilidade de requerimento de autorização de residência temporária de dois anos, mediante requerimento na "Polícia Federal em até noventa dias após seu ingresso em território nacional" e apresentação de documentos, para fins de processamento da emissão da Carteira de Registro Nacional Migratório - CRNM, com a consequente "desistência de solicitação de reconhecimento da condição de refugiado" e garantia do "livre exercício de atividade laboral no Brasil"[74].

A realidade etnografada do migrante afegão aflorou em entrevista em inglês - ele mal compreendia as perguntas feitas na língua portuguesa e com típico sotaque mineiro apesar de já estar no Brasil há pouco mais de um ano. Ele se apresentou, declinou sua idade, cidade de nascimento, data de ingresso no país e cidades para as quais se deslocou:

> Meu nome é NK. Eu sou do Afeganistão, eu nasci no Afeganistão, em uma cidade chamada Cabul. Eu tenho 37 anos de idade. Estou no Brasil há quase... um ano e três dias, agora. Eu vim em 26 de novembro de 2021. Eu fui primeiro para Cascavel, no Paraná e fiquei lá por três meses; eu fui para lá por causa de alguns amigos que eu conhecia lá e eles me sugeriram para que eu fosse para Cascavel, então eu fui primeiro para lá e fiquei lá durante 3 meses, e depois disso eu me mudei para Jundiaí. [...] Eu estava no Paquistão,

[72] Brasil avalia receber afegãos em programa de visto rápido a refugiados. *BBC News Brasil,* Londres, 19 ago. 2021. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/internacional-58267914. Acesso em: 01 set. 2021.

[73] Publicada no *Diário Oficial da União* - DOU, em 08/09/2021, Seção 1, p. 146. Disponível em: https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/portarias/PORTARIA_INTERMINISTERIAL_MJSP.MRE_N%C2%BA_24_DE_3_DE_SETEMBRO_DE_2021.pdf. Acesso: 12 dez. 2021.

[74] Artigo 4º, *caput, e* parágrafo único; art. 5º, *caput* e §1º; art. 6º, *caput*; art. 7º, *caput*; art. 9º e art. 10. *Idem*.

> procurando por opções de imigração *após a caída do meu Governo*, e eu estava olhando opções para onde eu poderia ir e eu encontrei alguém chamado Sandro, um escocês/brasileiro, de Curitiba e ele me apresentou para alguns "amigos" brasileiros aqui, que me ajudaram a conseguir o *visto humanitário* e por isso eu acabei vindo para cá.

Ao indagar-lhe o motivo pelo qual deixara o Afeganistão, seu semblante se tornou mais estático, ele se demorou um pouco, proferiu algumas palavras inicialmente incompreensíveis e, então, dissecou os precedentes de sua saída:

> (*incompreensível*) [...] devem ter visto no noticiário, um ano antes, o Governo da República Islâmica do Afeganistão foi derrubada pelo *Talibã, um grupo religioso extremista*. Quando o Governo caiu, o Talibã assumiu e eles começaram a caçar (procurar), matar, deter e torturar todas as pessoas do governo precedente. E eu trabalhava para a Polícia nacional do Afeganistão - que é similar no Brasil, à Polícia Militar - eu era diretor do departamento de suporte policial, eu era um oficial militar como um coronel e eu era contra o Talibã e contra o Paquistão, que davam suporte ao Talibã, financeiramente e eram seus beneficiários. Então, quando eles tomaram o poder, *eles vieram atrás de mim*. Eles vieram até mim, eles vieram para me deter, para me sequestrar e me levar, provavelmente, para me torturar e então me matar. Então, eu não podia ficar lá. Eu tive que sair. Eu fui para o Paquistão, e do Paquistão, eu acabei aqui. [...] *Eu vim com minha família*. Ah, minha família, meus pais, e é isso. E quando nós estávamos aqui, todo mundo tomou o seu caminho, todo mundo começou a viver a sua própria vida, e agora, algumas pessoas ainda estão aqui, outras foram embora, outras voltaram para Cabul, porque eles não estavam mais na pista (em perigo) e eu ainda estou aqui. Eu tenho meus filhos aqui comigo, os três vivem comigo, eu cuido deles, eu cozinho para eles, eu faço o café da manhã, eu lavo o cabelo deles, eu os escuto reclamando o tempo todo. *Não é fácil*.

Nada diferente da densa realidade retratada de tantos outros afegãos, cujo relatos dos fatos, com teor jornalístico - o primeiro deles complementado pelo próprio entrevistado, *NK* -, torna-se um "[...] meio para dar a conhecer. Para tirar da invisibilidade"[75]. Para trazer à tona os problemas reais por ele vivenciados e que demandavam da comunidade internacional pronto acolhimento.

Valendo-se do visto humanitário previsto na Portaria Interministerial 24, *NK* não solicitou o reconhecimento da condição de refugiado ao chegar ao Brasil. Preferiu obter a autorização de residência, já que "[...] *tecnicamente eu não sou um refugiado*" - assim explicou:

> Ah, porque os refugiados quando vêm para cá - o que eu ouvi dizer, e eu fico perguntando às pessoas, e eles me falaram que era melhor ter um cartão de residência em vez de um cartão de refugiado, porque ser residente te dá mais liberdade, e mais liberdade para trabalhar, para ter carros, para ter uma casa, ter seus próprios documentos e tudo em seu próprio nome, mas ao mesmo tempo, isso te exclui dos programas de refugiados que podem ser úteis para você... eu pesquisei sobre os programas de refugiados e eu descobri que o Brasil, o governo brasileiro não confere nenhum suporte aos refugiados - um; dois, (*incompreensível*) não são muito fortes e eles não te dão muito suporte para serviços de apoio, como em outros países, por exemplo, no Reino Unido ou no Canadá e nos Estados Unidos: eles te oferecem muitos suportes de imigrantes e os serviços de asilo e refugiados; o Brasil, não. Então, quando eu pensei nisso, eu comparei: isso e aquilo, com as coisas boas e as coisas ruins e eu tive que tomar uma decisão: a decisão foi ir para um cartão de residência, e a parte disso foi que eu seu achasse trabalho em outros países mais pertos, no Mercosul e em outros países, América Central ou Europa, eu poderia ir e me submeter a esses trabalhos. *Se eu fosse um refugiado, eu não poderia ir para lugar nenhum*. Então, o cartão de residente pode fazer mais sentido para mim. *Eu sou um afegão. E nós, não temos muitas boas opções, nós só escolhemos a*

[75] LOPES, 2023, p. 355.

> *pior ou a opção menos pior.* Eu, como afegão, nós não temos as melhores opções. Nós escolhemos entre a opção ruim e a opção pior.

Quanto a eventuais dificuldades para o preenchimento dos papéis, e dos formulários *online*, ele não apontou nenhuma, ao dizer, enfático:

> Normalmente isso é difícil para as pessoas porque é tudo em português, mas eu usava o google tradutor para traduzir tudo para o inglês e aí ficou fácil para mim. Mas uma coisa que eu não faço mais é traduzir páginas do google. Eu sei o que as palavras significam: país, idade etc. Eu sei o que as palavras significam.

Entretanto, ainda que residente temporário no Brasil, os motivos que o levaram a deixar seu país de origem não anulam os pressupostos que lhe caracterizam, de fato, como um refugiado de guerra, ou migrante por motivo de guerra, com todos os malefícios desse deslocamento forçado e seus efeitos econômicos, sociais e psicológicos em face da imposição de uma nova vida. Ao longo da entrevista, por diversos momentos, *NK* deixou transparecer seu sentimento de indignação com o que vivenciara e, ao mesmo tempo, apatia, comodismo e incredulidade em face das novas situações já por ele experimentadas no país de deslocamento, como bem apontou Borges:

> Os refugiados, pelo caráter involuntário e repentino de seu deslocamento, transportam consigo muito pouco do que até então caracterizava sua identidade: hábitos, relações, status profissional e social, residência. Essas partidas não-planejadas, e muitas vezes não-desejadas, são frequentemente tomadas por um sofrimento psicológico diretamente ligado ao traumatismo ao qual foram submetidos no período pré-migratório e migratório (violências diversas, tortura, testemunhas e vítimas de massacres, morte de parentes, amigos, (*sic*) etc.)[76].

[76] MARTINS-BORGES, Lucienne. Migração involuntária como fator de risco à saúde mental. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, Brasília, Ano XXI, nº 40, p. 151-162, jan./jun. 2013, p. 152.

E, a despeito de ser a política migratória brasileira regida pelos princípios e diretrizes de "inclusão social, laboral e produtiva do migrante por meio de políticas públicas" e "acesso igualitário e livre do migrante a serviços, programas e benefícios sociais, bens públicos, educação, assistência jurídica integral pública, trabalho, moradia, serviço bancário e seguridade social"[77], *NK* viu-se diante de outra realidade, especialmente nos primeiros meses de sua permanência no Brasil, seja quanto à inserção laboral, seja quanto à qualquer meio que lhe facilitasse o aprendizado da língua:

> *Não trabalhei em Cascavel, não fiz nada*. E essa foi a razão pela qual eu deixei Cascavel porque eu não conseguir achar nenhum trabalho, *não existia mercado de trabalho* e as coisas de que eles precisavam eu não tinha; e as coisas que eu sabia ou podia fazer, eles não precisavam na verdade. Cascavel é uma cidade pequena e não tem muitos lugares para *não brasileiros imigrantes que não falam português*. [...] Eu cheguei a trabalhar com uma organização, como *voluntário numa ONG brasileira* chamada *Panahgah*, que significa *shelter, safe house* - concha, casa segura. É uma palavra em farsi (*a língua afegã)*. E eu vim para cá e eu ajudei na organização do estabelecimento, procurar patrocinadores, ajudar outros refugiados, construir o sistema e tudo o mais e então eu disse que eu precisava de dinheiro, que *eu precisava de um trabalho, que eu precisava de um lugar para pagar as minhas contas e cobrir as minhas despesas*. E depois disso, eu pedi a eles que me deixassem ir porque eu não poderia mais trabalhar com eles de graça. Eu saí de lá. Dois meses, agora. Setembro. Eu saí em setembro. Eu comecei a trabalhar para eles em novembro de 2021. Na mesma semana que eu cheguei. Eu basicamente os ajudei; eu escolhi o nome; eu fiz a logo; eu basicamente levei para eles todo o financiamento, o dinheiro, os parceiros, as pessoas, e depois houve complicações. E nos últimos dois meses, eu tenho *tentado achar um trabalho* e tentando fazer *"freelancing"* e ver onde isso nos leva. *Eu ainda não tive nenhum trabalho oficial aqui no Brasil.* Eu fiz alguns "f*reelancing"*; eu fiz

[77] Art. 3º, *caput*, X e XI, da NLM.

> alguns *projetos de "freelancing",* projetos de tradução, projetos de comunicação - coisas que eu sei, e as pessoas me pedem para eu fazer propostas para elas; algumas pessoas me pediram para fazer estratégias de comunicação para elas, eu fiz isso; essas são coisas que eu sei e eu fiz, "*freelances*" basicamente. Isso é o que me permite continuar. [...] Esse trabalho é *online* e nem mesmo é no Brasil, mas sim em outros países.

Os empecilhos de *NK* em nada se diferem de outros enfrentados por migrantes afegãos:

> [...] Ao contrário do imigrante, o refugiado não escolhe deixar seu país. É uma pessoa que corre o risco de morrer se não trocar de pátria. Além do Afeganistão, mais de uma dezena de países vive atualmente em situação de grande crise ou conflito, entre eles Ucrânia, Síria, Palestina, Iêmen, Sudão do Sul, Congo, Somália, Burundi, Miramar e Venezuela. As economias desses lugares estão em colapso. As crianças não podem ir à escola, os serviços de saúde praticamente deixaram de existir, os ataques por bombas e armas ocorrer diariamente. A melhor alternativa é fugir[78].

Muitos deles, sem dinheiro, ao chegarem ao Brasil, permaneceram por vários dias no aeroporto internacional de Guarulhos, em São Paulo, amontando-se com suas famílias em tendas improvisadas entre as cadeiras e corredores do aeroporto, até que fossem encaminhados para centros de acolhimento.

Situações que denunciam o anseio de migrantes, privados de sua nacionalidade, país, relações familiares, ocupações, toda uma vida deixada para trás, às voltas de um renascimento forçado, da reconquista da uma nova identidade, uma nova moradia no lugar no país de deslocamento, e que nem sempre se revelam como o esperado e tampouco se resumem em meros reconhecimentos jurídico-legais no novo país. Ao contrário, trata-se de um processo extremamente árduo cujo deslocamento forçado, salienta Martins-Borges,

[78] A GRANDE DIÁSPORA. Afegãos buscam refúgio no Brasil, país que lhes concede o visto humanitário mais amplo do mundo, *Revista Piauí_196*, 04. jan. 2023, p. 28-35, p. 31. Disponível em: https://issuu.com/revistapiaui/docs/piaui_196_inteira. Acesso em: 05 abr. 2023.

> [...] implica em perdas e rupturas que não puderam ser preparadas e elaboradas. O refugiado, ao chegar ao país de acolhimento, carrega consigo um sentimento de fracasso - por ter tido que renunciar a sua continuidade existencial - acompanhado de uma certa nostalgia de um tempo em que ele era "feliz", em sua terra natal. Ao mesmo tempo, ele não consegue se projetar no país de acolhimento. Esse país, muitas vezes descoberto nos dias que antecedem sua migração, quando informado das possibilidades de refúgio, não pode ser desejado, imaginado; o refugiado não tem a oportunidade de se ver, em um futuro próximo ou distante, nesse novo país[79].

Somem-se a essas questões das dificuldades para a inserção laboral pelos migrantes, desconhecedores da língua nacional pátria, e que lhes mitigam a possibilidade de obtenção de empregos, similares às ocupações realizadas anteriormente no país de origem. Conforme enfatizou *NK*, o coronel afegão:

> A língua portuguesa é um problema. Eu não falo muito o português. Muitas empresas brasileiras aqui são empresas pequenas, elas não têm muitas demandas internacionais, e elas trabalham na maior parte do tempo no Brasil mesmo e com clientes brasileiros. Então para mim, que não fala a língua portuguesa, é difícil contar a eles o que sei, o que eu posso fazer, o que posso trazer para a mesa. Então é um problema com a língua portuguesa, e eu tenho certeza de que quando eu aprender a língua portuguesa, eu não vou ter qualquer tipo de problema para achar trabalhos, eu tenho experiência e eu sei muitos perfis de coisas aqui que poderão me ajudar a achar bons trabalhos; então, apenas agora, não falar português é um problema. E também os contatos (networks). Eu não tenho muitos contatos aqui. No meu país, eu conhecia todo mundo: os secretários privados, governos, Nações Unidas, AGOs, serviços secretos; e aqui, minha história, estou começando do zero. Então isso vai levar ainda e requer um pouco de tempo. [...] Eu tentei em aplicativos e é assim que eu estou aprendendo. Eu falo, na maioria

[79] MARTINS-BORGES, *op. cit*., 2013, p. 154.

> das vezes, eu sei o que as pessoas dizem quando elas falam português agora. Eu consigo me comunicar de modo reduzido quando eu sou colocado numa posição em que as pessoas não falam inglês, mas eu ainda não tomei aulas formais de português porque eu não tive oportunidades para isso: a Universidade não disponibilizou aulas e eu não conheço mais ninguém que pudesse me ensinar gratuitamente ou pudesse me ajudar com a língua portuguesa; teve algumas aulas online em que algumas pessoas foram - não vou dizer que elas não eram qualificadas - eu não tenho nenhuma ideia sobre ensinar alguém que está tentando aprender uma nova língua - , mas eles começaram a me ensinar o básico (A, B, C); eu não quero parecer ingrato, mas na minha idade e onde eu estou, eu não preciso de aprender A, B, C; o que eu preciso aprender é como falar com as pessoas. Fazer perguntas, você entende? Onde é o mercado? Onde é o ônibus? Como eu vou para lá? Qual é o seu nome? Você pode me ajudar? Você pode chamar essa pessoa? Essas são as coisas com que eu deveria começar, mas algumas aulas online que eu achei, eles usualmente eram um... (ele teve dificuldades de se explicar sobre isso), eles não falavam inglês e continuavam a falar português, o que é bom para mim, mas eu não entendia nenhuma palavra, e não fazia nenhum sentido. Então eu ficava apenas sentado lá, sorria e depois eu saí.

A ausência de esclarecimentos acerca da legislação trabalhista vigente no país contribui ainda mais para a mitigação de direitos nessa área, o que os deixa relegados a aceitarem postos de trabalhos inferiores à sua qualificação, com menores salários e maior carga horária de trabalho, ou, ainda, à disponibilização de trabalhos nunca dantes por ele realizados, como ressaltam Baeninger e Fernandes*:*

> Os trabalhadores migrantes apresentam índices de informalidade significativamente maiores do que os trabalhadores nacionais, concentrando-se em setores com forte presença de trabalho informal. Ademais, existem casos de migrantes com alta qualificação profissional no seu país de origem, que acabam executando tarefas para as quais estão

> sobrequalificados nos países de destino. Em geral, a estimação de trabalho migrante, documentado ou indocumentado, é complexa devido à falta de dados confiáveis dificultando ainda mais a produção de informações de qualidade que suportem a formulação de políticas para esse grupo de trabalhadores[80].

Diante de tantas incongruências, inseguranças entre a implementação de políticas migratórias brasileiras tão díspares, as dificuldades de *NK* saltaram aos olhos:

> Eu não sei, honestamente. Eu acho que eu não consigo voltar a trabalhar como policial aqui, porque eu já estou muito velho para isso, considerado o limite de idade. Qualquer outro trabalho, nesse momento, requer que: primeiro, eu fale a língua; segundo: ter pessoas que me conhecem e eles podem falar o que eu posso fazer, o que eu sou capaz de fazer, qual valor eu posso agregar, se eu sou útil, se eu trago algum valor ao trabalho, e, número cinco, se eu achar um meio em que eu possa trabalhar como policial militar e usar minhas habilidades e minha experiência e o que eu sei. *É um pouco diferente porque eu vim de um país em guerra*; um país onde guerra, espionagem, terrorismo, guerras próximas, guerrilha, coisas que não acontecem de verdade no Brasil. O pior aqui é o crime organizado, em cidades grandes, roubos, e os negócios de narcotráfico. Esses são os problemas maiores, e tráfico de pessoas. Sim, o crime organizado é a única questão que temos aqui, mas eu costumava fazer piadas de que o crime organizado é como (*ele riu*), um pedaço de bolo no Afeganistão porque nós lidamos com aquelas outras coisas que não existem aqui. Então, *se acontecer, se houver algum outro caminho/modo para eu voltar, eu certamente voltaria. É o que eu amo; você, quando coloca o seu uniforme, você não o tira mais, mesmo que você o tire. O uniforme sempre permanece com você. Mas se isso não é mais possível, eu compreendo totalmente que isso não vai acontecer* (*Ele mudou um pouco a expressão, meio triste*). Eu respondi à sua pergunta?

[80] BAENINGER, Rosana; FERNANDES, Duval, *op. cit*., 2017, p. 10.

Sobre a importância do trabalho, de suas atividades enquanto militar, coronel, e diretor de apoio policial no Ministério do Interior do Afeganistão, e das ocupações que passou a realizar desde sua vinda ao Brasil, ele também foi enfático:

> O que o trabalho significa para mim? Ooohhh, alguma coisa para pagar as contas, cobrir as despesas, me manter ocupado, isso é basicamente a definição de trabalho para mim. A não ser que você esteja procurando - eu acho que eu não entendi a sua pergunta direito... [...] Ahhhhh, aquilo não era um trabalho para mim, eu quero dizer. Para mim, um trabalho é ir para um escritório às 9h da manhã e voltar às 17h da tarde. Isso é trabalho. *O que eu tinha lá era um dever, era uma causa, não era um trabalho.* A quantia de dinheiro que eu recebia era horrível, era nada, mas mesmo assim eu fazia. E mesmo antes de eu voltar a usar o uniforme, eu costumava trabalhar para as Nações Unidas. Eles me pagavam um dinheiro realmente bom e eu praticamente não trabalhava nada, mas eu deixei as NU e voltei para o exército porque *aquilo para mim significava algo, era lutar por algo que era melhor do que eu, era sobre uma causa*, era sobre uma coisa que eu não poderia deixar de fazer... então você tinha de fazer. Mas, depois disso, é difícil de entender e difícil de esperar se você vai ser capaz de fazer a mesma coisa ou outra coisa. *É difícil para alguém que perdeu o seu propósito, aquela causa, de achá-la em outro lugar.* Então, agora, honestamente, eu estou apenas procurando alguma coisa que me mantenha ocupado e que pague as contas (*ele interrompeu a fala com um olhar meio lânguido*).

Seus anseios e a falta de resiliência são os mesmos experimentados por outros tantos afegãos e refugiados de outras nacionalidades, a demandar-lhes não apenas a implementação de provas legais de identificação assim como documentação adequada - mas também, políticas públicas de acolhimento, em especial, na área de trabalho, para uma efetiva inserção laboral e reintegração social, como assinalam Franca, Ramos e Montagner*:*

> O problema global do deslocamento forçado de pessoas começa a atingir o Brasil de forma crescente, e uma pesquisa de revisão documental da legislação correspondente e de literatura acadêmica sobre o tema no Brasil, ainda que com as limitações de quantidade encontrada, pode apontar para aspectos a serem avançados a nível de estudo, ampliando os eixos temáticos e sobretudo discutindo as necessidades de ampliação e criação de políticas públicas urgentes que atendam a agenda social de acolhimento do refugiado e as demandas por fomento e financiamento de ações estratégicas que ainda haverão de ser enfrentadas pelos estados e municípios que estão no fluxo migratório[81].

Ele diz não pretender retornar ao Afeganistão, ante à perda de sua identidade, de suas origens, daquilo que se tornara seu país de origem, novamente fazendo referência à representatividade e ao poder de seu uniforme, em tom de extrema desilusão:

> *Ah, porque o sonho que nós tínhamos, o sonho em que nós acreditávamos, era para nós.* Aquilo era para nós. Não era para eles. Um monte de afegãos tem a mesma mentalidade do Talibã... eles acreditam em extremismo, em fanatismo, e eles acreditam que eles estão sempre certos. Eles acreditam que tudo o que eles fazem e dizem está certo. Isso leva a uma mentalidade muito perigosa para conviver. Se alguém não pode aceitar que também tem deficiências, que falha e tem problemas e que às vezes eles estão errados, isso cria problemas. *E ou você gosta deles, ou você está morto. E eles não têm respeito por direitos individuais, eles não têm respeito pelas mulheres, não têm respeito pelas crianças*. As mulheres, para eles são apenas para respirar e apenas para trabalhar na cozinha, limpar e lavar roupas. É isso. Para eles, homens e mulheres são apenas necessários para

[81] FRANCA, Rômulo Ataides; RAMOS, Wilsa Maria; MONTAGNER, Maria Inez. Mapeamento de políticas públicas para os refugiados no Brasil. *Estud. pesqui. psicol.*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 1, p. 89-106, p. 101, jan. 2019. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812019000100006&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 17 jul. 2021.

> serem controlados em todos os passos de suas vidas e não há liberdade, não há democracia, não há liberdade de escolha ou falar o que você quer. Se você falar alguma coisa de que eles não gostem, eles podem colocá-lo na prisão, eles te torturam. Então, as mesmas mentalidades lá (*incompreensível*). Quando minhas irmãs foram para a escola, na Universidade, eu tinha pessoas na minha família próxima que foram contra elas. Meu pai disse: "eu não me importo com o que você fala, minhas filhas irão para a Universidade". Então, qual é o ponto? Por que lutar por pessoas que - você sabe - não estarão lá por você, para te dar suporte, e vão te excluir em cinco minutos. Isso foi o que aconteceu. Nós fomos vendidos, liquidados. *Todos de uniforme foram abandonados/vendidos pelos políticos, pelas pessoas que acreditavam na mesma mentalidade horrível do Talibã. Então para mim, basta. Não há mais Afeganistão para mim. Não há mais Afeganistão com aquelas pessoas no meu coração. São os valiosos princípios que eu acreditava*.

Quanto à permanência no Brasil, incerta pelo futuro dos filhos, e também porque, para muitos migrantes, o Brasil nem sempre é tido como o primeiro país de deslocamento, funcionando, por vezes, mais como uma porta de passagem, ou mesmo uma segunda opção[82], à dificuldade de adaptação somaram-se os entraves à inserção laboral, ante os empecilhos de aprendizado com a língua portuguesa e reais oportunidades de trabalho, questão por ele mais uma vez ressaltada:

> Ahhhh, honestamente, para mim, eu gosto do Brasil. Eu gosto porque: eu não gosto do verão, não sou fã do verão, é muito quente, eu gosto do frio, mas é um país bonito, bom; as pessoas são legais, em sua maioria; *o problema é que eu tenho que me estabelecer: encontrar um emprego, fazer amigos, ter um círculo social de pessoas com quem eu possa conversar e ver; ter colegas, ir para a Faculdade, estudar*. Você sabe, coisas que as pessoas fazem na sociedade. Isso é uma coisa que eu preciso encontrar e buscar aqui. *Se eu*

[82] Situação dos afegãos na cidade de São Paulo aqui retratada e também no relato do refugiado cubano.

> *não achar essas coisas aqui, para mim, vai ficar difícil de ficar. E isso é algo que eu estou tentando fazer, o plano não é ir embora do Brasil*. Muitos afegãos vêm para cá e a primeira coisa que eles fazem é dizer: "nós vamos para os USA". Ahhhhh, eu não sou um grande fá de ir para lá. Talvez, um dia eu vá quando eu tiver meu jato privado e eu possa ir em um feriado e então voltar, na segunda, para voltar ao trabalho (*ele riu logo após a piada*).

Ao término da entrevista, pergunto ao coronel afegão se ele está feliz no Brasil, se está confortável e se sente-se seguro, e se gostaria de acrescentar algo em torno do trabalho e de suas experiências, após aproximadamente um ano de seu deslocamento[83]. Ele riu, antes de me responder, e acrescentou:

> Ah, eu posso não responder isso agora (*continuou rindo).* Para mim, felicidade é muito cedo para dizer se eu estou feliz ou não. Seguro, sim; confortável, ainda não. Eu não estou mais preocupado em alguém vir me matar mais, então isso é bom. *Mas os meus dias são sempre pensar no próximo dia, e então, o próximo dia, o dia seguinte; não está tudo estabelecido ainda*. Ah, o Brasil é um país onde você pode ser e ficar feliz, tem muito potencial, eu penso que se alguém trabalhar muito, ele vai ter o que ele quer, e é um país que está me dando coisas boas, está me dando três coisas de que eu gosto, então você sabe, é bom. E eu estou procurando em ter mais 4 ou 5 coisas.



Figura 3 - O CORONEL AFEGÃO: O PODER DE UM UNIFORME E A PERDA DE UMA IDENTIDADE (*NK*, afegão)

[83] Ele chegará no Brasil em 26 de novembro de 2021 e a entrevista foi realizada em 29 de novembro de 2022.

Um final de incertezas, descrença, angústias, que se misturaram a anseios e esperanças, que não dependem unicamente das ações do ex-militar - em seu íntimo, sempre um coronel -, mas de uma efetiva implementação de políticas públicas migratórias de inclusão, conferindo-se a esses migrantes a "[...] proteção do Direito. Vinculando-o a uma nova ordem jurídica resgatando sua cidadania perdida. Este é o primeiro passo na recuperação da dignidade humana"[84], salienta Almeida, na mesma esteira proposta por Martins-Borges*:*

> [...] A partir do momento em que nos dispomos a acolher, a nos tornarmos um país de imigração - como é o caso do Brasil -, precisamos nos apoiar em modelos existentes e pensar como construir um espaço para os refugiados que são acolhidos pelo Estado brasileiro. Esse espaço deve ir além de um espaço de vida e de trabalho[85].

2.4 Uma família egípcia, seus codinomes abençoados e o papel integrador da religião

> [...] muita gente não entende que refugiados são pessoas comuns. O que os diferencia é o fato de que se viram em meio a um conflito que os forçou a deixar seu lar, as pessoas que amavam e a vida que conheciam. Arriscaram muito no caminho, e por quê? Porque quase sempre é uma questão de vida ou morte. E, como minha família fez dez anos atrás, eles escolheram a vida[86].

A última entrevista traz o relato de uma migrante, egípcia, de nome *Simone*. Para minha surpresa, o nome indicado na plataforma do *Zoom*, era diverso: *DEG*, que se revelou ser o verdadeiro nome da egípcia, ou simplesmente *DG.* Assim, na condução da etnografia dessa entrevista - nos moldes dos demais entrevistados e na esteira da professora venezuelana (identificada como *NS* ou *Naza*) - serão adotadas as siglas *DG* e preferencialmente, *Simone,* para sua identificação, nome pelo qual ela ficou conhecida em seu país de acolhimento.

[84] ALMEIDA, *op. cit*., 2000, p. 381.

[85] MARTINS-BORGES, *op. cit*., 2013, p. 161.

[86] YOUSAFZAI, Malala. *Longe de casa*; minha jornada e histórias de refugiadas pelo mundo. Tradução Lígia Azevedo. 1. ed. São Paulo: Seguinte: 2019, p. 11.

Simone tem a pele branca, cabelos curtos bem negros, encaracolados e uma franja; usava um brinco de bolinhas de cor prata e vestia uma blusa de malha preta. Ela é a mais nova de todos os outros migrantes, hoje com 24 anos. Além da idade, chamou-me a atenção o seu nome de identificação na plataforma, já referido, a que ela se adiantou e disse:

> Então, na verdade meu nome não é Simone (*ela riu*). *Simone é um nome que eu usei quando eu cheguei, no Brasil, por questão de segurança, mas o meu nome de verdade é D, agora é DEG, porque eu sou casada com um brasileiro e peguei o sobrenome dele e eu sou egípcia.*

Ela e seus familiares - mãe, pai e irmão, quatro anos mais novo que *Simone* - moravam no Cairo, capital do Egito, e estavam no Brasil desde 2012, deixaram o país de origem por "refúgio religioso". Seus pais eram muçulmanos e haviam se convertido ao cristianismo há mais de vinte e cinco anos, antes da mudança do governo e dos efeitos provocados pela Primavera Árabe[87], o que piorou a situação de sua família, fazendo com que eles tivessem de deixar o Egito.

As diferenças entre os demais entrevistados e a egípcia não se limitaram apenas em sua tenra idade - *Simone* tinha 13 anos quando migrara para o Brasil - e na adoção de codinomes.

[87] "A Primavera Árabe foi uma série de protestos de rua que aconteceram nos países árabes do norte da África e no Oriente Médio, a partir de 2010. O contexto político era caracterizado pela repressão, insatisfação popular, perda de direitos fundamentais, altos níveis de desemprego, corrupção e pobreza. Os protestos começaram na Tunísia, mas logo influenciaram outros países que se opunham às condições impostas por regimes ditatoriais, como Argélia, Líbia, Jordânia, Iêmen, Egito, Síria, Iraque e Bahrein, além de pequenos incidentes na Mauritânia, Omã, Arábia Saudita, Líbano, Sudão e Marrocos. Os movimentos lutaram por justiça, democracia, direitos humanos, dignidade e liberdade dos abusos policiais. [ ] No Egito, especificamente entre 2010 e 2011, jovens egípcios usaram as redes sociais para pedir o fim do regime de Hosni Mubarak, dando início ao evento que viria a mudar a história do país. O cerne das manifestações estava no clamor da população pelo fim da pobreza opressiva, da corrupção, do desemprego, da injustiça, dos abusos policiais que assolavam o país e provenientes do regime autoritário de Mohammed Hosni Mubarak, havia 30 anos no poder. Não havia trabalho. As pessoas trocavam de emprego o tempo todo. Não havia hospitais, nem escolas. Não havia esperança de um futuro melhor para o país. Irritada, a nação perdeu o medo". DIAS, Alice. *Primavera Árabe*, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas FFLCG Universidade de São Paulo - FFLCH., editoria 22 maio 2023. Disponível em: https://www.fflch.usp.br/50927. Acesso em: 19 jul. 2023.

Todos eles deixaram o Cairo e vieram direto para Belo Horizonte, através da intermediação de um brasileiro, que haviam conhecido no Egito, que, em contato com amigos belorizontinos, ajudaram a família egípcia, acolhendo-os na capital mineira. Seu ingresso no país de acolhimento se deu por meio da concessão de visto de turismo emitido no Quênia, ante a negativa do país de origem em processar tal pedido. Tão logo chegaram ao Brasil, "[...] já começamos o processo de refúgio", ela informou.

O atendimento foi feito pela Polícia Federal, presencialmente, e, segundo *Simone*,

> [...] foi muito difícil [*ela riu, novamente*] *porque foi o primeiro caso deles. Eles não tinham noção assim por causa da questão religiosa.* Porque *existe refúgio por causa de guerra, fome, essas coisas, mas por perseguição religiosa eles nunca viram.* É, então *demorou muito pra gente pegar residência, pra gente pegar a cidadania*. Mas a nossa advogada, ela estudava muito sobre o nosso caso e chegou até a ensinar várias coisas para eles em relação a refúgio por perseguição religiosa.

A motivação da saída da família egípcia e ingresso no Brasil, em 2012 - perseguição por motivos religiosos -, contara com a regulamentação do Estatuto dos Refugiados - Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997, com destaque para o seu artigo 1º, *caput* e inciso I, que previa o reconhecimento da condição de refugiado naquelas condições.

À solicitação do processo de refúgio em sede de grupo familiar[88], feita com a intermediação da advogada da família e alcançada em "tempo recorde", ressaltou *Simone*, que no ano de 2012 atingira um total de 200 registros de imigrantes egípcios (RNM)[89], seguiu-se o reconhecimento da residência permanente após três anos[90] e a cidadania, após 7 anos.

---

[88] Art. 21, *caput*, da Lei nº 9.474/1997: "Recebida a solicitação de refúgio, o Departamento de Polícia Federal emitirá protocolo em favor do solicitante e de seu grupo familiar que se encontre no território nacional, o qual autorizará a estada até a decisão final do processo".

[89] SISMIGRA; OBMigra; NEPO/UNICAMP, *ibidem*. *Utilizadas as variáveis*: Estado: Todos, Município: Todos, Pais de Nascimento: Egito, Anos 2012.

[90] Art. 18, *caput*, 18 A e §1º, I e II, da Lei nº 6.815/1980, alterada pela Lei nº 13.344, de 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6815.htm. Acesso em: 10 set. 2021.

Indagada se eles haviam obtido a cidadania - naturalização ordinária - em face de seu casamento com um brasileiro[91], ou se haviam preenchido os demais requisitos legais para tanto, especialmente o exame de proficiência linguística[92], ela, sem titubear, me respondeu:

> É, a cidadania, na verdade, não foi por causa da prova (*ela riu mais uma vez)*. *Foi por causa da nossa história mesmo*. Nós fizemos a *Celpe-Brás*[93]. Mas, *eu fui a única que passou.* Então, não foi por causa disso que a gente conseguiu a cidadania. Foi realmente por causa da história mesmo. [...] Então, *por fim, na verdade, era questão de PERIGO* [*ela ressaltou ao se expressar*]. Se, por exemplo, a gente voltar de novo para o país, a gente volta como cidadãos brasileiros, então, a gente *tem toda a proteção do Brasil,* que caso acontecesse alguma coisa lá, o Brasil que é responsável por isso, e também *a questão de eles tratarem a gente lá, né, muito diferente.* Então era assim *mais questão de segurança, por isso que eles deram a cidadania para a gente. Mas mesmo assim demorou muito. Sete anos foi muito tempo.* No nosso caso, né. *E eu entrei na escola aqui, isso aqui ajudou muito; eu e meu irmão,* então foram essas coisas que fizeram eles darem a cidadania. A questão, principalmente de segurança, porque *eles sabiam que tinham pessoas atrás da gente, procurando a gente. Depois que a gente saiu, o Governo mudou, então o país está mais tranquilo; o problema agora é, são os familiares, que não aceitam de jeito nenhum, já tem muitos anos, mas por voltarmos como cidadãos brasileiros, fica tudo mais tranquilo*.

A obtenção da cidadania na Polícia Federal transcorreu de forma descomplicada. Tudo foi resolvido de forma *online*, mediante acesso ao

[91] Art. 65, *caput* e incisos e art. 66, III, da NLM.

[92] Para os procedimentos de naturalização ordinária, é necessário que o requerente tenha indicativo da capacidade de comunicar em língua português, podendo se submeter a exame pelo Celpe-Bras, Disponível em: https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/portarias/PORTARIA_N%C2%BA_623_DE_13_DE_NOVEMBRO_DE_2020.pdf. Acesso em: 25 nov. 2022.

[93] O exame da Celpe-Bras será abordado no subcapítulo 4.3 da pesquisa.

sítio eletrônico da Instituição[94], através do acesso ao sistema *Naturalizar-se*[95], no qual, de forma interativa, cria-se o pedido de naturalização com a inserção dos documentos necessários[96] e se acompanha tal pedido que é, posteriormente, analisado pela Polícia Federal e pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública.

A refugiada *Simone* ressaltou, apenas, a dificuldade no atendimento presencial realizado por essa instituição, que não contava com funcionários que falassem inglês e, assim, pudessem dar atendimento adequado aos migrantes de várias nacionalidades e etnias que ali compareciam, o que lhes demandava um auxílio mútuo entre eles, ou mesmo de terceiros, para lhes facilitar a compreensão dos serviços prestados:

> [...] foi super tranquilo. A gente achou que a gente ia chegar num lugar, responder umas perguntas, mas não foi nada, foi de repente: a gente entrava pelo *celular* e aparecia lá: "*está em análise*". Aí depois de um tempo apareceu que, "*pronto", a gente já tem a cidadania.* Não foi nada assim. *Tudo foi resolvido online.* Na Polícia Federal; a gente já foi muitas vezes, já mandamos muitas coisas para Brasília, muitos documentos. Então, no início, assim, era tudo presencial. Só a resposta que geralmente era *online*. Apenas quanto aos documentos foi um pouco complicado. Então, na verdade isso é uma coisa que eu sinto falta, quando a gente vai para Polícia Federal, porque *quem trabalha na Polícia Federal não fala nem inglês* (*ela riu, com certo ar de zombaria*). Então, a gente teve que *ajudar muitas pessoas* até né, muitos refugiados. Na verdade, não era eu não (*riu, de novo*), era meu marido, porque ele é professor de inglês. Então, a gente ia lá pra fazer alguma coisa, aí a gente percebia que *tinha pessoas que precisam de*

[94] Para o processo de solicitação de naturalização brasileira, acesse: https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-naturalizacao.

[95] *Idem*: https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/seus-direitos/migracoes/naturalizacao/naturalizar-se.

[96] Para a naturalização ordinária: comprovação de capacidade civil, residência por prazo indeterminado, comunicação em português e ausência de condenação penal. Disponível em: https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/seus-direitos/migracoes/naturalizacao/o-que-e-naturalizacao/naturalizacao-ordinaria.

> *ajuda para preencher e aí ele ajudava na tradução, né*. Mas isso é *uma coisa que faz muita falta, muita falta*, a questão de alguém pelo menos saber inglês. Isso é uma coisa de que eu sinto falta na Polícia Federal, a questão de falar, pelo menos mais uma língua, porque muita gente fica perdido. Mas no nosso caso não foi, porque nós tivemos a *ajuda também de um árabe, um libanês; já tinha muitos anos que ele morava aqui, então quando a gente precisava, ele ajudava; e a advogada fazia tudo.* Ela também é da mesma igreja e ela também já fazia tudo, ela sabia que ela responsável por tudo.

A facilidade para o reconhecimento da condição de refugiados, a que se seguiu o reconhecimento da cidadania para a família egípcia, foi um pouco desvanecida pela intolerância religiosa, vivenciada no Cairo e em certa parte, transferida para o país de acolhimento.

O pai de *Simone*, pastor desde 2004, ao chegar ao Brasil, em seus dizeres, "[...] não podia abrir um lugar, uma igreja, *por ser um muçulmano convertido ao cristianismo*. Então, as igrejas eram feitas nas casas, e é o que ele continua fazendo até hoje". No país de origem, a religião professada pela família egípcia motivara a segregação na vida escolar de *Simone*, que

> [...] *estudava numa escola cristã, que sabia da nossa história e eu estudava com nome fictício.* Então, eu não era registrada no Ministério da Educação, até acabar o Ensino fundamental 2 [sendo que, depois, iria] ficar em casa, porque aquela escola ia só até o Ensino fundamental 2. Aconteceu que a gente veio antes de eu acabar, então, consegui continuar, continuei o estudo.

No Brasil, ela conseguiu concluir seus estudos, sem receber qualquer tipo de auxílio do país de acolhimento, papel ocupado pela Igreja, ainda que com certas restrições, uma vez que, tanto ela quanto seus pais e irmãos, continuaram a usar, por certo tempo seus codinomes, dando lugar aos nomes verdadeiros apenas quando obtiveram a cidadania:

> [...] A igreja ajuda, a Igreja que a gente congrega. *E uma das coisas que fizeram a gente usar os nomes que não são os verdadeiros é que a gente sempre foi*

> *em muitas igrejas pelo Brasil para contar a história. Então, é desse jeito que a gente vive.* Os meus pais vão para as igrejas, eles pregam, eles contam a história, e *meu pai*, agora, *ele está sempre voltando para a África para a questão de Evangelismo e* voltando para cá, então ele está sempre fazendo essas viagens assim. (*Os codinomes continuaram a ser usados, perguntei?*) Assim, muito pouco. É, porque, *só quem me conheceu como Simone que continua usando isso. Mas depois que a gente pegou a cidadania, ficou mais tranquilo*.

Nos dizeres de Montero, a família egípcia passou a "fazer religião em público" no Brasil, propagando a religião que professavam em novas arenas, onde não se viam mais tolhidos pelos temores e pela efetiva perseguição sofridos no país de origem, numa verdadeira *mise-en-scéne*[97], fazendo das casas dos praticantes e das igrejas que passaram a frequentar, ainda sob o véu de seus codinomes, um novo templo de orações, em um verdadeiro ato de abandono às mesquitas[98], ante a hegemonia do islamismo, religião do Estado egípcio, nos termos de sua Constituição e a despeito do país ser descrito como "o berço das religiões e o estandarte da glória das religiões reveladas"[99].

Aos poucos, a via do dissenso entre o islamismo e o catolicismo[100] foi se dissipando na vida da família egípcia, através de uma nova arena que se abriu para eles através do trabalho, conjugando religião e missão, acolhimento e pregação, integração e empecilhos, inserção laboral e adaptações. A dificuldade com a língua portuguesa e a falta

[97] Encenação, posicionamento em uma cena, apresentação. Tradução livre.

[98] MONTERO, Paula; SILVA, Aramis Luís; SALES, Lílian. Fazer religião em público: encenações religiosas e influência pública. *In*: *Horizontes antropológicos*, Porto Alegre, ano 24, n. 52, p. 131-164, set./dez. 2018, p. 132, Disponível em: http://dx.doi.org/10.1590/S0104-71832018000300006. Acesso em: 11 abr. 2023.

[99] Preâmbulo da Constituição egípcia, aprovada no referendo realizado em janeiro de 2014 e revisado em 2019. Art. 2º da Constituição: "O Islã é a religião do Estado e o árabe é a sua língua oficial. Os princípios da sharia islâmica são a principal fonte de legislação". Disponível em: https://www.acn.org.br/egito/. Acesso em: 21 jul. 2023.

[100] No Relatório de Liberdade Religiosa no Mundo, realizado pela *Aid to the Church in Need* - ACN, em 2023, tendo como análise o Egito, de sua população de 102.941.484 milhões de habitantes, 9,2% são cristãos, 90,2% muçulmanos e 0,6% professam as demais religiões. Disponível em: https://www.acn.org.br/principais-conclusoes-do-relatorio-de-liberdade-religiosa-no-mundo-ed-2023/. Acesso em: 21 jul. 2023.

de implementação de políticas migratórias, que deveriam nortear a integração local dessas pessoas no país de acolhimento[101], foram, aos poucos, sendo superados por *DG*[102] em seu processo de inserção social no Brasil, contribuindo, também, para a integração de seus familiares:

> Então, na verdade, *era muito difícil meu pai continuar trabalhando com carros,* né?! Por causa da língua, porque assim que a gente chegou *a gente não falava nada de português. Meu pai* demorou muito mais para aprender também porque ele chegou *bem mais velho*, tinha mais de quarenta anos. E também, *ele não conhecia como que era um trabalho aqui, ele não tinha ideia.* Lá ele já conhecia as pessoas que ele comprava, que ele vendia para elas, então era muito difícil ele trabalhar com isso. *Minha mãe*, quando a gente chegou aqui, *ela começou a fazer comida árabe*, em casa mesmo e a gente *vendia na igreja; agora quem faz isso é o meu irmão.* Então isso ajudava muito no sustento, porque a igreja não sustenta cem por cento. E *a questão do meu pai, ser reconhecido como pastor, missionário, só foi pela igreja*, porque a igreja que a gente (*sic*) congrega, eles reconhecem doze famílias como missionárias, pessoas que vão para outros lugares para falar do Evangelho. E meus pais, eles fazem parte, sem receber nenhuma remuneração. *Então, do governo e tudo o mais, nunca foi reconhecido pelo governo; só a questão de Igreja mesmo*, sabe.

DG também recebeu auxílio de uma professora, Yara Miranda. Doutora pela UFMG, ela lecionava português para estrangeiros e passou a frequentar a casa da família egípcia, ministrando-lhes seus conhecimentos linguísticos, auxiliando *DG* e seu irmão menor, à época, em fase de conclusão dos ensinos médio e fundamental, em um ato de efetivas contribuição e integração para os egípcios, quando *DG* demonstrou uma maior habilidade de aprendizado do que seu irmão:

[101] Artigos 3º, IV e 4º, VI, da NLM.

[102] O uso das iniciais *DG* alusivas ao nome da refugiada egípcia no texto - até então identificada por *Simone* - coincide com a aquisição de sua cidadania brasileira.

> Assim que a gente chegou, *chegou uma professora que dá aula de português para estrangeiros*. E hoje ela é Doutora na UFMG, ela chama Yara Miranda. *E foi ela que ajudou a gente*. Assim que a gente chegou, *ela dava aulas para a gente em casa*, e assim que eu e meu irmão entramos na escola, *também ela ia lá em casa para ajudar a gente nos deveres, nas atividades e tudo o mais*. Então a gente teve essa ajuda por mais ou menos dois anos assim. No primeiro ano foi mais constante e depois foi assim, às vezes, quando a gente precisa de uma ajuda na escola mesmo. *Ela não cobrava*. [...] Quando a gente chegou eu fui a primeira a aprender. Todo mundo achou que seria meu irmão, por ser mais novo. Porém eu sempre tive essa paixão por línguas. Então para mim foi muito rápido e eu estudava muito sozinha, continuo estudando, porque isso faz parte da minha faculdade. Agora meus pais, meu irmão, é a vida mesmo, vai levando.

A iniciativa da professora pode ser entendida como uma medida de assentamento local, que, para Crisp, não se confunde com a integração local, a qual

> [...] pode ser considerada como um processo que leva a uma solução duradoura para os refugiados, [enquanto] a noção de 'assentamento local' é mais bem definida como uma estratégia para lidar com movimentos de refugiados em massa[103].

Ainda que no caso da comunidade egípcia, o seu deslocamento para o Brasil não tenha sido tão expressivo quanto a migração síria ou venezuelana, era necessário que àquela família, a qual se reconhecera a condição de refugiados, fossem propiciados pelo Estado brasileiro meios de integração, ainda que temporários, ou seja, meios necessários à sua adaptação local e que, por certo, perpassam pelo aprendizado do português, inclusive quando esse se traduz em uma das exigências para a obtenção da cidadania em sede de naturalização ordinária.

A ação, contudo, veio a ser implementada no âmbito privado, traduzindo-se em meios provisórios ou temporários de adaptação à cultura

[103] CRISP, *op. cit.*, 2004, p. 2. Tradução livre; trecho e destaque no original.

local do país de origem - aqui sob o enfoque do auxílio voluntário de uma professora para o ensino da língua portuguesa, em uma típica conduta de

> [...] assentamento local, [que] no entanto, não pressupõe que os refugiados encontrem uma solução no seu país de asilo. Em alguns casos, refugiados estabelecidos localmente podem de fato, permanecem no exílio, *integrando-se aí progressivamente na vida jurídica, económica e termos sociais.* Mas em outros casos, o assentamento local pode ser uma *fase temporária, permitir que os refugiados vivam com um certo grau de dignidade, segurança e prosperidade*, enquanto se aguarda o momento em que possam beneficiar da solução de repatriamento voluntário.

Dessa forma, até que a solução *duradoura* da cidadania alcançasse a família de *DG*, eles se valeram de auxílios de terceiros, para que, aos poucos, fossem adquirindo meios próprios de inserção social, laboral e que, reforce-se, não se traduzem na mera concessão de documentos: carteira de trabalho, solicitação de condição de refúgio, reconhecimento de refugiado, concessão de cidadania.

Acolhidos pela Igreja, e superados os problemas iniciais de assentamento, com o aprendizado com a língua pátria, *DG*, à época, ainda *Simone*, teve de lidar com as diferenças culturais entre o país de origem e o país de acolhimento, que afloraram em sua escola, especialmente porque tiveram de manter resguardada em segredo a sua anterior condição de muçulmanos e a conversão para o cristianismo, experimentando situações de discriminação que, segundo ela, não importaram atos de xenofobia, mas questões afetas a gênero, e relações entre pessoas do mesmo sexo, não nominadas como *bullying*[104] que a conduziram, naquele momento, em mais um distanciamento social:

> Assim, não era bullying, bullying. É porque eu cheguei adolescente, né. Então eu já entrei naquela parte mais difícil da escola. E era mais assim, eu acho que era assim: não era por causa da nacionalidade, nem

[104] Intimidação sistemática, consistente em ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo, nos termos da Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm.

> por causa da religião. Ninguém sabia na verdade que meus pais eram muçulmanos e se converteram, ninguém sabia. Só sabiam que éramos cristãos. *Mas porque eu tinha princípios diferentes. Então as pessoas me achavam meio radical, que muita coisa eu não aceitava.* É, tem muita coisa que me chocou: por exemplo, um relacionamento entre menino e menina, a questão do "ficar", tipo assim, umas coisas muito chocantes para a gente. *Culturais, que são diferentes no meu país. [...] Então, assim, isso é uma coisa que até depois que eu quase virei brasileira, né, porque eu depois de muitos anos na escola e tudo, isso continuou pela questão de - (ela pausou a fala e titubeou) - como é que fala? É, de princípios, princípios mesmo diferentes. Então eles me achavam meio radical nessa questão assim. Então foi por isso* que *eu praticamente não tinha amigos na escola. Mas para o meu irmão foi muito mais tranquilo porque ele entrou criança, né. E, para menino, também, é muito mais fácil*.

O aprendizado de *DG* tornou-se ímpar de tal forma que ela apenas aprendeu a falar muito bem o português. De todos os entrevistados, sua dicção foi a mais perfeita, sem erros de concordância ou qualquer outra dificuldade para se expressar. Concluiu, ainda, seus estudos na escola e atualmente frequenta um curso *online* de tradução e interpretação na Faculdade UNINOVE, de São Paulo, porque ela "*ama*" o português e quer se dedicar a trabalhar nessa área, demonstrando a intenção de retribuir os frutos que vem colhendo no país de acolhimento, numa rede de apoio que envolve migrantes de diversas nacionalidades, especialmente sírias e afegãs:

> Sim, na verdade eu já pratico isso há muitos anos, obrigada, por causa dos meus pais. Igual eu te falei, a questão de falar nas igrejas, eu sempre ia com eles e interpretava para eles. *Então eu descobri que eu amo interpretar.* Foi assim que eu descobri. E aí foi uma prática de uns cinco anos e *eu decidi fazer a faculdade. Então realmente é o que estou muito querendo fazer. É um trabalho que é difícil achar, achar emprego para isso, mas é o que eu estou gostando de fazer.* [...] Já tem três anos [*que ela está na faculdade*]. Eu vou formar agora já, agora no meio do ano. [...] [*O*

> *contato*] na verdade, foi assim: conhecendo um, aí vai levando para o outro, e muitos são das igrejas, porque são muitas igrejas que acolheram refugiados. Então nós conhecemos umas famílias sírias, porque foram acolhidas por algumas igrejas, e a nossa igreja agora, também acolheu duas famílias afegãs; os afegãos eles estão sempre em contato com outras famílias. Então assim, é tudo assim: conhecendo um que vai conhecendo outro.

Outra particularidade identificada na família egípcia foi o retorno ao país de origem. Todos eles, após sua saída, em 2012, já estiveram algumas outras vezes no Cairo - a última delas, em 2021, quando ficaram no país por 4 meses -, especialmente o pai de Simone, que lá retorna e permanecer por cerca de três meses, ou em viagens mais curtas, sempre em missões, sem qualquer tipo de problema na saída e retorno ao Brasil ou ingresso no Egito, "exatamente por sermos cidadãos brasileiros" - ela disse, com orgulho nos olhos.

Nos minutos finais da entrevista, *DG* fez questão de ressaltar a ausência de quaisquer situações de xenofobia, discriminação, seja em face de sua nacionalidade ou de sua religião, relevando o papel do Brasil no acolhimento de migrantes, a despeito das dificuldades iniciais relatadas quando de seu ingresso no país:

> *O Brasil, para mim, assim, é o melhor lugar para estrangeiros.* É, eu não sei se o Brasil todo, *mas para a gente, a gente sempre foi muito bem tratado*; a gente foi para o Norte, Nordeste, Sul, já passou muito por muitos Estados, e *a questão de saberem as pessoas que somos egípcios, as pessoas ficam encantadas. Não sei o porquê. Mas acho que é pelas histórias bíblicas* (*ela sorriu largamente*). [...] Muito, muito mesmo (*ela deu um riso solto*). Porque aquele amigo nosso que conhecemos no Egito, ele entrou em contato com pessoas e *as pessoas assim organizaram tudo,* organizaram apartamento para a gente, receberam a gente no aeroporto, *cuidaram da gente por muito tempo, até gente saber a língua, né; e pessoas que caminham com a gente até hoje. Então, assim, o Brasil para mim é o melhor lugar para refugiados, porque é uma cultura quente, então acolhe muito bem essa*

> *questão de ser uma cultura muito familiar, e tudo o mais e a gente se sentiu muito bem amados aqui. E aprendemos a amar também* (*continuou sorrindo*). *E a gente vê também o jeito que os outros refugiados são tratados.* Conhecemos muitos refugiados: afegãos, que estão chegando agora; sírios, assim, eles são *muito mais acolhidos do que no próprio país.* Então, certeza: o Brasil, para mim, é o país que mais tem essa questão de acolhimento, sabe: a gente não se sentiu estrangeiro, de verdade.

Sua fala demonstra que, além do assentamento local, ela e seus familiares obtiveram não apenas a integração local, por meio da formalização do processo de obtenção da cidadania brasileira, mas também, pela inserção social de todos eles, pelo acolhimento obtido através de uma rede solidária de pessoas - a par das instituições públicas - e que, por isso, conduzem a egípcia a retribuir todas aquelas iniciativas, agora, através de sua própria inserção laboral.

DG pretende formar-se em tradução e interpretação e trabalhar nessa área, já estando à frente de intermediações entre a Câmara árabe-brasileira relativas a negócios na área de importação e exportação, além de questões culturais. Sua formação vai lhe ajudar

> [...] muito mais para evoluir na língua, tanto no árabe quanto no português [...] e na *relação [que] está crescendo muito entre os países árabes e o Brasil,* [...] que agora que estão realmente abrindo as portas para ter esse contato e sempre precisam de tradutores. Porque *o mais difícil de achar é tradutor que fale uma língua exótica, porque o árabe é uma das línguas exóticas, e que fala o português.* Então assim, eu sinto nisso uma *responsabilidade muito grande e eu amo saber que eu vou poder ajudar em relação a isso, porque isso vai fazer a economia do Brasil crescer muito*.

Sua satisfação ao final aflorou intensamente: ela está feliz no Brasil, em paz com seus pais e irmão, e agora, com sua nova família, marido e um filho que está por nascer - ela contava com aproximadamente 17 semanas de gestação e não mais necessitava de se cobrir com seu codinome *Simone*, quando declarou:

> *[...] Nós nos sentimos muito amados pelo povo brasileiro, muito acolhidos. É, e essa terra só nos deu coisas, de verdade. E a gente espera muito poder fazer algo pelo país, ajudar de alguma forma com o nosso trabalho, o nosso futuro, porque nós somos muito, muito gratos por tudo o que o Brasil já fez por nós, de verdade.* É verdade. *E agora está chegando um bebê brasileiro* (*ela riu muito)*. *É um menino. Vai chamar Yohan* (*nome bonito, frisei)*.

Yohan[105], nome cuja etimologia representa da melhor forma a trajetória de *DG* e sua família, com a bênção de um final feliz em Belo Horizonte. Afetos a Deus - ainda que deslocados forçosamente de seu país de origem, em decorrência de perseguições por motivos religiosos - eles conseguiram superar todas as dificuldades e os percursos iniciais de adaptação, passando a professar sua religião de livre escolha, sendo assim abençoados e agraciados no novo país de acolhimento, pela rede de apoio de pessoas que lhes permitiram sua plena integração local.

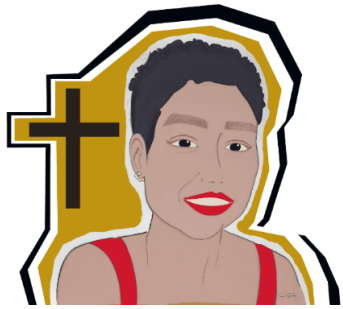


FIG. 8 - Uma família egípcia, seus codinomes e o papel integrador da religião (*DG*, Simone, egípcia)

[105] Yohan, o nome masculino escolhido por DG, "[...] é um nome masculino com três possibilidades de origem. [...] Iohanan ou Yohanan (origem dos nomes João em português e John em inglês; Iohanané (junção dos elementos Yah - 'Javé, Jeová, Deus' e hannah - 'graça'. [...] Yohan ganha os significados de 'Deus é cheio de graça', 'presente' e 'Deus é misericórdia'." Disponível em: https://www.dicionariodenomesproprios.com.br/yohan/. Acesso em: 21 jul. 2023.

3 CONCLUSÃO

O presente artigo traz a narrativa de quatro migrantes, decorrentes da etnografia de entrevistas, pesquisa de campo, questionários, análise de normas legais, mídias e posicionamentos doutrinários, sobre o tema da inserção laboral e pessoas em situação de refúgio, tendo como marco normativo a Lei nº 13.445/17 conhecida como a Nova Lei de Migração - NLM.

Um apanhado de sentimentos, dificuldades, anseios e realização desse grupo de pessoas, que compreende os refugiados, solicitantes de refúgio, residentes temporários e permanentes e cidadãos brasileiros naturalizados.

À busca de acolhimento para o alcance do cuidado, que perpassa também pelo entrave inicial com a dificuldade de compreensão da língua portuguesa, migrantes de diversas naturalidades, deixam transparecer em seus relatos a vivência nesse longo caminho de integração, imantado por gargalos e muros invisíveis ao exercício de sua dignidade, a despeito da legislação incidente à temática do refúgio.

Desde a saída de seu país de origem, provocada por motivos de diversidade religiosa, perseguição política, crises econômicas, fome, todos eles se desdobram na busca por melhores alternativas de vida no país de acolhimento, e nas cidades onde escolheram, ou foram destinados a habitar, e que se traduzem em experiências atreladas ao trabalho, que os permitem, por vezes, ingressar de modo permanente no mercado formal de trabalho ou os levam ao trânsito da informalidade.

Os tempos de acolhimento são diversos e revelam nuances particulares a cada um desses migrantes, trazendo, à tona, outras invisibilidades ou preterimentos, que decorrem - não apenas de suas nacionalidades -, mas também de questões de gênero, etarismo, raça, dando azo às dificuldades que enfrentam diante do trabalho e das conquistas diante das situações de real acolhimento e inserção pelo trabalho.

Alguns desses muros do refúgio, por vezes invisíveis, são transpostos e afloram nas vozes dos oito migrantes, de realidades tão díspares, mas com elementos comuns em sua busca de paz, trabalho, acolhimento e acasos felizes.

REFERÊNCIAS

ABRAÇO CULTURAL - AC. Disponível em: https://www.abracocultural.com.br/blog/.

ACNUR. *ACNUR no Brasil*. Disponível em: https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2020/06/UrbanRefugeeMap_SJMR_19062020_baixa.pdf.

ALMEIDA, Guilherme Assis de. A lei nº 9.474/97 e a definição ampliada de refugiado: breves considerações. *Revista USP*, São Paulo, 2000.

BAENINGER, Rosana; DUVAL, Fernandes. *Inserção laboral de migrantes internacionais*: transitando entre a economia formal e informal no município de São Paulo. Brasília: Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, 2017.

BAENINGER, Rosana; VEDOVATO, Luís Renato; SHAILEN, Nandy (coord.) *et al. Migrações Internacionais e a pandemia de Covid-19*. Campinas: Núcleo de Estudos de População "Elza Berquó", Nepo/Unicamp, 2020. Parte III, p. 312-313.

BBC *NEWS* BRASIL. *Brasil avalia receber afegãos em programa de visto rápido a refugiados*. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/internacional-58267914.

BRASIL. *Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997*. Define mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados de 1951, e determina outras providências.

BRASIL. *Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017*. Institui a Lei de Migração (Nova Lei de Migração - NLM).

BRASIL. *Portaria Interministerial nº 10, de 5 de dezembro de 2019*. Dispõe sobre a concessão e os procedimentos de autorização de residência aos nacionais da República do Senegal, que tenham processo de reconhecimento da condição de refugiado em trâmite no Brasil.

BRASIL. *Portaria nº 24, de 03 de setembro de 2021*. Dispõe sobre a concessão do visto temporário e da autorização de residência para fins de acolhida humanitária para nacionais afegãos, apátridas e pessoas afetadas pela situação de grave ou iminente instabilidade institucional, de grave violação de direitos humanos ou de direito internacional humanitário no Afeganistão.

BRASIL. *Portaria nº 25/2021-DIREX/PF, de 17 de agosto de 2021*. Dispõe sobre prorrogação de prazo para regularização migratória no âmbito da Polícia Federal.

BRASIL. *Portaria nº 623, de 13 de novembro de 2020*. Dispõe sobre os procedimentos de naturalização, de igualdade de direitos, de perda da nacionalidade, de reaquisição da nacionalidade e de revogação da decisão de perda da nacionalidade brasileira.

CARARO, Aryane; PORTO DE SOUZA, Duda. *Valentes:* histórias de pessoas refugiadas no Brasil*.* 1. ed. São Paulo: Seguinte, 2020.

CRISP, Jeff. *The local integration and local settlement of refugees: a conceptual and historical analysis*. Genebra: UNCHR, 2004, p. 1. Disponível em: https://www.unhcr.org/media/local-integration-and-local-settlement-refugees-conceptual-and-historical-analysis-jeff-crisp.

DI CESARE, Donatella. *Estranhos residentes:* uma filosofia da migração. 2020, Belo Horizonte, Veneza: Âyiné, tradução Cézar Tridapalli.

ECO, Umberto. *Migração e intolerância*. 1. ed. Rio de Janeiro: Record, 2020, Cap. 3, p. 46-47.

GEERTEZ, Clifford. O saber local: fatos e leis em uma perspectiva comparativa. *In*: *O saber local:* novos ensaios em antropologia interpretativa. Petrópolis: Editora Vozes, 1998, Capítulo 8, p. 249-356.

GEERTZ, Clifford. Os usos da diversidade. *Horizontes antropológicos.* Porto Alegre, ano 5, nº 10, maio 1999, p. 18.

GOV.BR. Disponível em: https://www.gov.br/pt-br/servicos/obter-autorizacao-de-residencia-e-carteira-de-registro-migratorio.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Teresa Fonseca; NICÁCIO, Camila Silva. *(Re)pensando a pesquisa jurídica*: teoria e prática. 5.ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Almedina, 2020.

HASHIMI, Nadia. *Lua no céu de Cabul*. Tradução Lívia de Almeida. 1. ed. São Paulo: Arqueiro, 2021, p. 205, 110 e 183.

KUNDERA, Milan. *A insustentável leveza do ser.* Tradução Teresa Bulhões Carvalho da Fonseca. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2017.

LOPES, Mônica Sette. *Direito e comunicação*: uma perspectiva caleidoscópica. São Paulo: Editora Dialética, 2023, p. 17.

LOPES, Mônica Sette. Os rios. Uma base para a apresentação. *Os juízes no processo:* os fluxos, os cursos e os percursos. Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Outubro, 2020.

MARTINS-BORGES, Lucienne. Migração Involuntária como fator de risco à saúde mental. *Revista Interdisciplinar da mobilidade humana*, Brasília, Ano XXI, nº 40, p. 151-162, jan./jun. 2013, p. 152.

MONTERO, Paula; SILVA, Aramis Luís; SALES, Lílian. Fazer religião em público: encenações religiosas e influência pública. *In*: *Horizontes antropológicos*. Porto Alegre, ano 24, n. 52, p. 131-164, set./dez. 2018.

OBSERVATÓRIO DAS MIGRAÇÕES EM SÃO PAULO. Banco Interativo - Números da imigração internacional para o Brasil, 2020-2022 (jan-abr.) Campinas - São Paulo: Observatório das Migrações em São Paulo - NEPO/UNICAMP. Data do download: 20 de abril de 2019, com atualização em 06 de maio de 2022. Sistema de Registro Nacional Migratório (SISMIGRA), Departamento da Polícia Federal - Ministério da Justiça de Segurança Pública do Brasil/OBMigra. Tabulação Observatório das Migrações em São Paulo - NEPO/UNICAMP, 2022.

PEIRANO, Mariza G. S. Artimanhas do acaso. *Anuário antropológico/89*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1992, p. 9-21.

PEIRANO, Mariza. Etnografia não é método. *Horizontes antropológicos,* 2014. Disponível em: https://doi.org/10.1590/s0104-71832014000200015.

SENGHOR, Léopold Sedar. *O totem.* Tradução: Gastão Gomes. Disponível em: https://kukalesa.wordpress.com/2014/08/24/conhecendo-melhor-a-ngritude-de-leopold-senghor/.

YOUSAFZAI, Malala. *Longe de casa* - minha jornada e histórias de refugiadas pelo mundo. Tradução: Lígia Azevedo, 1. ed. São Paulo: Seguinte: 2019, p. 11.

DIREITOS HUMANOS, GÊNERO E RAÇA: diálogos com a educação e a ética

HUMAN RIGHTS, GENDER AND RACE: dialogues with education and ethics

Alexsandra Moreira de Castro*

Resumo: À maneira de breves apontamentos, procura-se compreender a função da Educação frente aos desafios modernos. Diferenças, sexualidade, Direitos Humanos, gênero e raça são discutidos, buscando-se demonstrar o papel do estudo da Ética como disciplina autônoma, na matriz curricular dos cursos de Graduação[1], a fim de possibilitar ferramentas de enfrentamento no multiverso das relações de poder, de força e de violência (física e simbólica), que possam ultrapassar as conhecidas disposições binárias e possibilitar voz aos/às marginalizados/as sociais, através da compreensão e do uso dos conceitos que os/as pesquisadores/as dos diversos campos (Filosofia, Antropologia, Direito, Psicologia, História etc.) conferem a esses vocábulos, como construções humanas histórico-discursivas.

Palavras-chave: diferenças e sexualidade; direitos humanos; gênero e raça; educação; ética.

*Servidora do Município de Belo Horizonte à disposição do TRT3, atuando como assistente de juiz na 5ª VT/BH. Graduada em Pedagogia pela Universidade Federal de Minas Gerais (1997) e, em Direito, também pela Universidade Federal de Minas Gerais (2002). Especialista em Direito Eleitoral, pelo Centro Universitário Newton Paiva. Mestra em Educação pela Faculdade de Educação, da Universidade do Estado de Minas Gerais (FaE/UEMG), na linha de pesquisa Culturas, Memórias e Linguagens em Processos Educativos (2022).

[1] Este texto foi produzido para a Disciplina Seminários de Temas Contemporâneos: feminismos, gênero e diferenças: questão e debates para a Educação, cursada no mestrado, 1º semestre de 2019, e integra a obra *A ética tecendo a cultura e o conhecimento*, de 2023, lançado no *Leis e Letras*, da Escola Judicial do TRT-MG, no dia 18/04/2024. Portanto, a expressão originalmente usada é "cursos de Pedagogia", aqui substituída por "cursos de Graduação", vez que a Revista é de Direito e o que será aqui discutido vale também para as Faculdades de Direito.

Abstract: *In the form of brief notes, we seek to understand the role of Education in the face of modern challenges. Differences, sexuality, Human Rights, gender and race are discussed, seeking to demonstrate the role of the study of Ethics as an autonomous discipline, in the curricular matrix of Undergraduate courses, in order to provide tools for coping with the multiverse of power relations, force and violence (physical and symbolic), which can overcome the known binary dispositions and provide a voice for the socially marginalized, through the understanding and use of concepts that researchers from different fields (Philosophy, Anthropology , Law, Psychology, History, etc.) confer on these words as historical-discursive human constructions.*

Keywords: *differences and sexuality; human rights; gender and race; education; ethic.*

INTRODUÇÃO

Para a compreensão do que seja a função da Educação, é preciso pensá-la a partir de seus sujeitos, sejam eles governantes, educadores/as, educandos/as e seus/suas responsáveis (ainda que os educandos/as não sejam menores de idade, uma vez que todo ser humano é também um somatório de tudo e todos/as que o cercam), funcionários/as dos setores administrativos. É preciso pensar em como as pessoas se formam, constituindo-se como seres pensantes e sencientes. Ou seja, é necessário entender o processo de formação, não só educacional mas humano, nesse multiverso de relações de poder, de força e de violência (física e simbólica) - procurando ultrapassar as disposições binárias (homem e mulher, masculino e feminino, heterossexualidade e homossexualidade, normalidade e anormalidade).

Já nos perguntamos sobre o que nos faz/torna humanas e humanos e se existem regras que traçam a fronteira entre um corpo que importa e um corpo que pode ser desconsiderado e, por isso, violado/agredido.

Assim, trabalhar com sexualidade, Direitos Humanos, gênero e raça implica trabalhar com as diferenças, razão pela qual o texto inicia falando sobre elas.

O ESSENCIALISMO E AS DIFERENÇAS

O essencialismo é um conjunto de princípios filosóficos no qual individualidades - sejam pessoas ou coisas (como casas, plantas ou mesmo

números) - possuem características essenciais, em todos os mundos possíveis, sem as quais essas individualidades não existiriam. Doutrina defendida por Aristóteles (Estagira, 384 a.C. - Atenas, 322 a.C.), caiu em desgraça/declínio com o surgimento da Ciência Moderna, pois o essencialismo pressupõe a ideia de que o mundo existe independentemente da maneira como é pensado/descrito. Declínio é a palavra e não desaparecimento, vez que o essencialismo ainda existe como argumento a justificar a noção de uma essência humana que supera limites histórico-sociais e culturais e a explicar o sistema da meritocracia.

Portanto, nessa linha de raciocínio, existiria uma essência humana, fixa e universal, que nos caracterizaria como seres humanos e como homem ou como mulher, independente das especificidades de cada sociedade, de cada cultura e de cada época.

Avtar Brah[2] discute em seu texto intitulado *Diferença, diversidade, diferenciação* (2006), se existe, de fato, essencialismo humano. Ao revisar debates feministas, esclarece que a natureza humana não é essencial, mas socialmente produzida dentro da multiplicidade de relações de poder, porque existem diversos tipos de mulher (mulheres do Primeiro Mundo; mulheres do Terceiro Mundo; mulheres campesinas; mulheres urbanas; mulheres imigrantes [...]).

> O signo "mulher" tem sua própria especificidade constituída dentro e através de configurações historicamente específicas de relações de gênero. Seu fluxo semiótico assume significados específicos em discursos de diferentes "feminilidades" onde vem a simbolizar trajetórias, circunstâncias materiais e experiências culturais históricas particulares. Diferença nesse sentido é uma diferença de condições sociais (p. 341).

Brah também afirma que as feministas não ignoram "[...] a biologia das mulheres, mas questionam ideologias que constroem e representam a subordinação das mulheres como resultado de suas capacidades biológicas" (Brah, 2006, p. 342).

[2] Nasceu na Índia. Cresceu em Uganda, de onde fugiu com a família. Estudou nos EUA e morou na Inglaterra, onde se envolveu na militância em movimentos feministas e antirracistas e em tentativas socialistas de imaginar um mundo democrático.

O que se debate é se ser mulher é possuir vagina e ser homem é possuir pênis.

Argumentação simplista, como algumas/uns querem fazer parecer e outros/as impuseram e continuam a impor[3]. E as categorias classificadas dentro do que ficou convencionado chamar LGBT?

> Sigla cada vez mais empregada a partir da metade dos anos 1990 e fortemente ligada às políticas de identidade, *LGBT* possui muitas variantes, inclusive com ordens diferentes das letras. Em algumas delas, acrescenta-se um ou dois *T* (para distinguir travestis, transexuais e transgêneros). Em outras, um ou dois *Q* para "queer" e "*questioning*", às vezes abreviado com um ponto de interrogação; *U* para "*unsure*" (incerto) e *I* para "intersexo". No Brasil, empregam-se também o *S* ("simpatizantes") e o *F* ("familiares"). Nos EUA: outro *T* (ou *TS* ou o número 2: "*two-spirit*") e *A* ("aliados/as hetero"). A revista *Anything That Moves* (publicada entre 1990 e 2002) cunhou a sigla *FABGLITTER* (*fetish*, aliado/a, bissexual, gay, lésbica, intersexo, transgênero, *transexual engendering revolution*), que não entrou no uso comum (Junqueira, 2009, p. 15).

Se os diferentes tipos de feminismos não ignoram a Biologia e procuram entender as diversas formas de representação do que é ser mulher e, por consequência, do que é ser homem, eles estão inseridos em um espaço de contestação do chamado pensamento hegemônico (aquele eurocêntrico e contemporâneo que insiste em generalizar para qualquer época e espaço as suas teorias, conferindo-lhes caráter universal); espaço esse de contestação que pode estar imerso em processos e práticas discursivas colonialistas ou decolonialistas. Ou seja, para Brah "[...] a experiência é o lugar da formação do sujeito" (Brah, 2006, p. 360). Por isso, Avtar Brah não descarta o essencialismo estratégico, uma vez que a luta de grupos particulares, sobre questões específicas, não pode limitar confrontos amplos, que dizem respeito às lutas globais (como a

[3] É importante refletir que o fato de uma pessoa nascer com o sexo feminino não significa que ela é mulher. Se assim fosse, não seria necessário o reforço constante e o uso de "punições" aos seres que não se enquadram no binômio vagina/mulher.

subordinação dos seres ao homem-branco-europeu-heterossexual) e que mulheres brancas e mulheres negras, por exemplo, podem trabalhar juntas pela criação de feminismos não-racistas, afirmando uma diferença essencial no enfrentamento das opressões, em suas múltiplas faces.

É Brah quem pergunta, no mencionado texto:

> Como a diferença designa o "outro"? Quem define a diferença? Quais são as normas presumidas a partir das quais um grupo é marcado como diferente? Qual é a natureza das atribuições que são levadas em conta para caracterizar um grupo como diferente? Como as fronteiras da diferença são constituídas, mantidas ou dissipadas? Como a diferença é interiorizada nas paisagens da psique? Como são os vários grupos representados em diferentes discursos da diferença? A diferença diferencia lateral ou hierarquicamente? (2006, p. 359).

É ainda ela quem apresenta quatro modos de se conceituar a diferença, podendo ser assim explicados:

- diferença como experiência, uma vez que a experiência é o lugar da formação humana; o lugar do discurso onde sujeitos e subjetividades são inscritos, renovados e desprezados;
- diferença como relação social, fruto de discursos econômicos, culturais e políticos e de práticas institucionais; entendida, portanto, como o processo que constrói as identidades de grupo;
- diferença como subjetividade, fragmentada e em constante processo, ao mesmo tempo social e individual;
- diferença como identidade, dentro da concepção de que todos/as têm diferentes identidades nas múltiplas relações de poder (ora somos dominantes e ora somos dominados/as). Intimamente ligada, portanto, à diferença como experiência, como relação social e como subjetividade, marcada "[...] pela multiplicidade de posições de sujeito que constituem o sujeito" (Brah, 2006, p. 371).

Observe-se: como a diferença também é construída, nem sempre ela é marcadora de hierarquia e de opressão; também pode ser espaço da igualdade pela diversidade.

Nesse contexto, o filme "*A viagem*" (título original *Cloud Atlas*)[4], de 2012, premiado na Alemanha e nos Estados Unidos[5], que, apesar de não ter tido a intenção de discutir as referidas questões, apresenta muitos de seus elementos.

A narrativa fílmica é composta de seis histórias e de um epílogo que ocorrem em lugares e épocas diferentes[6]. Mas, as histórias se entrelaçam, ainda que pareçam independentes, dado que apresentam elementos de conexão ao público mais atento.

Com enredo envolvente, empolgante e inusitado, os mesmos atores e as mesmas atrizes interpretam vários/as personagens, que ora são homens (bem diferentes uns dos outros, física e mentalmente), ora são mulheres (também bem diferentes entre elas). A título de ilustração: uma atriz com traços típicos orientais vive, em uma das histórias, uma personagem ocidental, com todas as suas características físicas. Ou seja, é preciso um exercício mental para se reconhecer os/as artistas através do figurino e da maquiagem.

---

[4] Classificado como ficção científica, conta com direção de Lana Wachowski, Tom Tykwer e Lilly Wachowski.

[5] Melhor filme de design de produção, maquiagem, fotografia, edição e figuro (prêmios alemães, de 2013) e melhor filme de maquiagem pelo *Critics' choice award*, também conhecido como *Broadcast Film Critics Association* (BFCA - maior organização de críticos de cinema de Estados Unidos e Canadá).

[6] 1ª Sul do Oceano Pacífico, 1849 - aborda a escravidão de negros e os esforços abolicionistas;
2ª Cambridge, Inglaterra e Edimburgo, Escócia, 1936 - apresenta a produção/criação de uma música por um jovem compositor, bissexual e inquieto: a sinfonia Cloud Atlas, que dá nome ao longa;
3ª São Francisco, Estados Unidos, 1973 - trata da questão nuclear;
4ª Reino Unido, 2012 - discute o mercado editorial, a produção de textos medíocres e grandiosos, sob o ponto de vista da crítica, e o surgimento de celebridades;
5ª Neo Seul, Coreia do Sul, 2144 - traz seres humanos "nascidos de útero" e "seres humanos" clonados, estes últimos usados como "escravos" e "comida". É uma época de alta tecnologia;
6ª Grande Ilha, 106 invernos após A Queda - como o planeta Terra foi tomado pelas águas, mostra a vida de uma comunidade, envolvida na ideia de que existe uma "verdade verdadeira" e outras "verdades" que, por óbvio, não são a "verdade verdadeira". É uma época sem energia/saneamento básico, sem aparelhos de comunicação, sem prédios e sem escolas como a entendemos);
Prólogo - um sétimo período, algumas décadas após os eventos na Grande Ilha, que retrata a humanidade vivendo em outro planeta.

É uma obra complexa, mas não confusa, que permite ao/à expectador/a fazer as conexões que a sua imaginação permitir. Com cenas envoltas em efeitos visuais e em ambientes imensos e coloridos, pode-se ver os/as personagens em situações do dia a dia e em sociedade, refletindo sobre suas vidas como protagonistas ou como antagonistas da História e agindo como sujeitos ou como objetos dos meios em que vivem.

O filme apresenta frases reflexivas (clichês para algumas/uns ou bandeira para outros/as). Destas frases, ditas pelos personagens, destacamos as seguintes, seguidas de breves comentários:

– "Medo, fé, amor. Fenômenos que determinam o curso de nossas vidas. Essas forças começam bem antes de nascermos e continuam após nossa partida!"

Que forças seriam essas? Uma resposta possível são as relações de poder, que existem antes do nosso nascimento e que podem permanecer após a nossa morte, se não se empreenderem esforços de mudanças, dado que o poder ultrapassa a relação dominante/dominado(a), exercitando-se e expandindo-se em várias direções. Referidos esforços podem encontrar morada nos processos de Educação.

– "Alguma vez você achou que o universo estava contra você?"

A discussão sobre a diferença como experiência, como relação social, como subjetividade e como identidade. Entrelaçadas.

– "Nossas vidas não são nossas. Estamos vinculados a outras, passadas e presentes. E de cada crime e cada ato generoso nosso, nasce nosso futuro!"

Os acontecimentos como resultado de um processo histórico. As vidas como resultado de normas heterônomas[7].

– "O problema que você cria é político!"

[7] Os doutrinadores jurídicos, responsáveis pela produção acadêmica e pelas pesquisas no campo do Direito, não chegam a um acordo sobre quais seriam as características das normas/regras que regem as nossas vidas. Entretanto, de um modo geral, pode-se dizer que uma norma, para ser entendida como norma, ainda que não seja escrita, deve ser geral (para todos e todas), válida, vigente, efetiva, eficaz, com força vinculante, impositiva e passível de sanção se não cumprida.

A personagem ultrapassa o modo como governa a própria vida e interfere na forma como a sociedade é governada.

– "Eu não tolerarei abuso criminoso!"

Entende-se por abuso um agravo contra aquilo que julgamos ser importante para nós próprios e que, via de regra, também é importante para o/a outro/a. Por abuso criminoso, entende-se o agravo que fere a lei na qual estamos submetidos/as. Seria o mesmo que dizer:

a) Não tolerarei crimes resultantes de discriminação ou de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou nacionalidade (Lei Federal nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989).

b) Não tolerarei violência doméstica e familiar contra a mulher (Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, conhecida como Lei Maria da Penha).

c) Não tolerarei tráfico de pessoas (Lei nº 13.344, de 6 de outubro de 2016).

d) Não tolerarei trabalho escravo (Código Penal Brasileiro, Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, art. 149A, II).

e) Não tolerarei tortura (Lei nº 9.455, de 7 de abril de 1997).

– "Não há por que se esconder!"

Nenhum homem, nenhuma mulher pode ser discriminada porque expressa seus desejos (incluídos os desejos sexuais) de maneira diferente daquela que ficou convencionada como normal. Quem foi que estabeleceu essa normalidade e com qual objetivo?

> [...] para sermos sinceros, nós nem mesmo compreendemos de um modo único o que vem a ser gênero ou sexualidade. Mas essa diversidade, que pode, aos olhos de uns, parecer catastrófica, também pode, aos olhos de muitos, ser saudada como indicadora da vitalidade e da contemporaneidade dos campos teóricos e políticos a que nos dedicamos (Louro, 2007, p. 205).

– "Se eu tivesse que permanecer invisível, a verdade ficaria escondida. Eu não podia permitir isso!"

> Constituição da República de 1988
> [...]
> TÍTULO II

> Dos Direitos e Garantias Fundamentais
> CAPÍTULO I
> DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS
> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
> I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;
> II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;
> [...]
> IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;
> V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;
> [...]
> XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;
> XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;
> [...].

– “Eu devo a minha vida a um escravo livre. Eu não posso participar conscientemente desse tipo de negócio (a escravatura) nem mais um dia! [...]”.

Pela fala, o personagem deixa claro que a sua experiência pessoal afetou a sua ideia de projeto social e cultural e que está disposto à resistência!

– “Este mundo tem uma ordem natural e aqueles que tentam subvertê-la não se dão bem!”

Existe uma ordem natural? Ora, “[...] quem está autorizado a conhecer, ao que pode ser conhecido e às formas de se chegar ao conhecimento?” (Louro, 2007, p. 211).

DIREITOS HUMANOS

Paralelamente à discussão do que determina o ser homem, homem, e do que determina o ser mulher, mulher, a humanidade[8] preocupa-se com os seus direitos[9] e discute se esses direitos são naturais - entendendo-se a palavra natural por aquilo que é inerente ao homem, por isso Direitos Humanos (pergunta-se: homem branco?) ou construídos (fruto do raciocínio humano, da produção histórica da humanidade, como um conjunto de normas estabelecidas para a vida em sociedade. Por isso, direitos fundamentais).

Nesse diapasão, a Declaração Universal dos Direitos Humanos[10]. Aprovada pela 3ª Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), em 10 de dezembro de 1948, surgiu após a Segunda Grande Guerra (1939 a 1945), que envolveu muitas nações do mundo e todas as potências da época - aliadas em dois Blocos: A aliança e o Eixo -, e gerou inúmeras atrocidades, o Holocausto e o uso de bombas atômicas. Foi um campo imenso de violência contra a humanidade. Por isso, a ideia de Declaração Universal dos Direitos Humanos.

De acordo com o sítio eletrônico das Nações Unidas[11], a Declaração é o documento mais traduzido do planeta e implica em uma discussão muito recente, seja jurídica, seja historicamente falando, que reconhece que os direitos humanos são os "direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição". São signatários do documento 193 (cento e noventa e três) países, dentre eles o Brasil. Como declaração não possui efeito vinculante entre os países subscritores. Quer dizer, o seu descumprimento não implica em qualquer sanção. É uma carta de intenção que parte da ideia de que todos somos iguais, quando somos absolutamente diferentes! Mas também pode ser entendida como uma carta de declaração de igualdade que contempla a desigualdade!

[8] Ou um pequeno grupo?

[9] Segundo a definição de dicionários, direito (com letra minúscula) é aquilo que é justo, correto, conforme a Lei. Já o Direito (com letra maiúscula) é a ciência que estuda normas e regras que controlam a vida do indivíduo em sociedade.

[10] Ou seria Declaração dos Direitos do Homem? Estaria a mulher, o/a negro/a, o/a imigrante, o/a indígena e outras categorias contemplados na Declaração?

[11] Disponível em: https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/ e https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos. Acesso em: 29 maio 2024.

Para a compreensão dessa Carta, faz-se necessário entender que os denominados Direitos Humanos ou direitos fundamentais (a depender da classificação dada pelos juristas) são divididos em gerações ou em dimensões, consagradas por Norberto Bobbio[12], que contemplou três gerações (à semelhança do lema da Revolução Francesa: liberdade, igualdade e solidariedade). Essas gerações, considerando a obra *A Era dos Direitos* (Bobbio, 2004), podem ser assim explicadas:

- Primeira geração ou dimensão: são os chamados direitos de liberdade, direitos individuais. A intenção foi proteger as pessoas do poder opressivo do Estado Monárquico, despótico, autoritário.

- Segunda geração ou dimensão: são os direitos sociais, culturais e econômicos. Surgiu com a queda do Estado Liberal e o nascimento do Estado do Bem-Estar Social. São os direitos políticos, conferidos a todos os seres humanos, integrantes da sociedade: o direito dos trabalhadores, o direito dos consumidores, o direito dos idosos. Quer dizer, são referentes a classes específicas. Ao Estado cabe o dever de assegurar e garantir igualdade entre as pessoas.

- Terceira geração ou dimensão: são os direitos sociais, destinando-se, portanto, à proteção da sociedade: o direito à paz, o direito ao desenvolvimento, o direito do patrimônio comum da humanidade, o direito à comunicação, o direito à autodeterminação dos povos, o direito ao meio ambiente sadio.

Para além dessas três gerações de direitos, após Bobbio, destaca-se a existência, no mundo do Direito Ocidental, de outras duas, quais sejam:

- Quarta geração ou dimensão: refere-se à manipulação genética, à biotecnologia e à bioengenharia, tratando as questões da vida e da morte humanas, permeadas por debate ético. São, assim, os direitos associados aos avanços tecnológicos e encontra seu marco histórico na Declaração Universal sobre o Genoma Humano e os Direitos Humanos, da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO)[13], que reconhece que o genoma humano é patrimônio da humanidade.

[12]Turim, 18/10/1909 - Turim, 09/01/2004. Filósofo político, historiador do pensamento político, escritor e senador vitalício italiano. Ilustre por sua capacidade de escrever de modo conciso, lógico e, ao mesmo tempo, denso. Suas teorias são estudadas pelos juristas ocidentais.

[13]Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000122990_por. Acesso em: 29 maio 2024.

- Quinta geração ou dimensão: o direito à paz, que é excluído da terceira geração/dimensão de Bobbio, em virtude de suas próprias características, consagrado na Resolução nº 39/11, aprovada em Assembleia Geral da ONU, de 12 de novembro de 1984, cujo texto (que pode ser encontrado em https://www.unicef.org/brazil/declaracao-sobre-o-direito-dos-povos-a-paz) é transcrito abaixo:

> A Assembleia Geral,
> REAFIRMANDO que o propósito principal das Nações Unidas é a manutenção da paz e da segurança internacional,
> TENDO PRESENTE os princípios fundamentais do direito internacional estabelecidos na Carta das Nações Unidas,
> EXPRESSANDO a vontade e as aspirações de todos os povos de eliminar a guerra da vida da humanidade e, especialmente, de prevenir uma catástrofe nuclear mundial,
> CONVENCIDA de que uma vida sem guerras constitui no plano internacional o primeiro requisito para o bem-estar material, o florescimento e o progresso dos países, e a realização total dos direitos e das liberdades fundamentais do homem proclamados pelas Nações Unidas,
> CONSCIENTE de que na era nuclear o estabelecimento de uma paz duradoura sobre a Terra constitui a condição primordial para preservar a civilização humana e a sua existência,
> RECONHECENDO que garantir que os povos vivam em paz é o sagrado dever de todos os Estados,
> 1. PROCLAMA SOLENEMENTE que os povos de nosso planeta têm o direito sagrado à paz;
> 2. DECLARA SOLENEMENTE que proteger o direito dos povos à paz e promover sua realização é uma obrigação fundamental de todo Estado;
> 3. REITERA que para assegurar o exercício do direito dos povos à paz é necessário que a política dos Estados esteja orientada à eliminação da ameaça de guerra, especialmente da guerra nuclear, à renúncia do uso da força nas relações internacionais e ao acordo pacífico das controvérsias internacionais por meios pacíficos de acordo com a Carta das Nações Unidas;

> 4. APELA para que todos os Estados e todas as organizações internacionais contribuam com todos os meios para assegurar o exercício do direito dos povos à paz mediante a adoção de medidas pertinentes nos planos nacional e internacional.

Por fim, Boaventura de Sousa Santos diz que a Declaração goza de uma hegemonia incontestável e que, ao mesmo tempo, é frágil, já que "[...] a grande maioria da população mundial não é sujeito de direitos humanos. É objeto de discurso de direitos humanos" (Santos, 2013, p. 15). O autor trabalha na obra *Se Deus fosse um ativista dos direitos humanos* quatro ilusões que envolvem os Direitos Humanos, quais sejam:

- aparente universalidade e naturalidade dos direitos humanos na sociedade, quando são construção histórica;
- os direitos humanos são um bem incondicional e todas as outras linguagens de dignidade humana lhes são inferiores em termos éticos e políticos, quando muitos direitos humanos foram reforçados pelo uso de armas;
- os direitos humanos são reconhecidos como advindos do Iluminismo, da Revolução Francesa e da Revolução Americana, quando também deveria ser reconhecido que os mesmos direitos humanos são usados como arma política para legitimar opressões/guerras;
- "negar ou minimizar as tensões e até mesmo as contradições internas das teorias dos direitos humanos" (Santos, 2013, p. 21).

Nas palavras de Éverton Costa:

> Para Santos, apesar das várias fragilidades apresentadas pelos direitos humanos, isso não quer dizer que eles devam simplesmente ser descartados. Ao contrário, nunca foi tão importante conservar ideias e práticas de resistência. Nesse sentido, reconhecer as debilidades dos direitos humanos é o ponto de partida para que se construam, para além dessas fragilidades, práticas fortes de resistência. Faz-se necessário - à luz dos desafios postos aos direitos humanos hoje, sobretudo pelas teologias políticas - reinventar os direitos humanos, transformando-os em poderosas ferramentas de emancipação social, em

> diferentes contextos sociais. Na mesma proporção, faz-se necessário também identificar concepções alternativas de dignidade humana, as quais possam dialogar entre si, criando aquilo que Santos define como "ecologia de saberes [...]" (2016, p. 271).

De outra forma: os Direitos Humanos podem ser entendidos como luta contra o sofrimento humano, em suas múltiplas categorias: contra a discriminação, contra a opressão e contra a violência (física e simbólica) que inúmeras pessoas e muitas nações enfrentam e pela promoção do respeito às liberdades individuais e coletivas.

GÊNERO E RAÇA

Interseção é o encontro de duas linhas; é o mesmo que cruzamento. E intersecionalidade, o que seria?

Para responder, é preciso recorrer à pesquisa de Kimberle Crenshaw, pois foi ela quem cunhou a expressão e foi o seu trabalho que influenciou a elaboração da cláusula de igualdade da Constituição da África do Sul.

A pesquisadora identificou que a discriminação de gênero e a discriminação racial e étnica caminham juntas, limitando as chances das mulheres negras (acrescentamos, das mulheres indígenas também) e infringindo os Direitos Humanos de mulheres.

Nas palavras de Kimberle Crenshaw (2012, p. 9):

> [...] tradicionalmente, o entendimento era que quando as mulheres vivenciavam situações de violação dos direitos humanos, semelhantes às vivenciadas por homens, elas podiam ser protegidas. No entanto, quando experimentavam situações de violação dos direitos humanos diferentes das vivenciadas pelos homens, as instituições de defesa dos direitos humanos não sabiam exatamente o que fazer. Se uma mulher fosse torturada por suas crenças políticas da mesma maneira que um homem, esse fato podia ser reconhecido como uma violação dos direitos humanos. Se ela fosse estuprada ou forçada a engravidar ou a se casar, as instituições de defesa dos direitos humanos não sabiam como lidar com esses fatos, porque eram especificamente relacionados a questões de gênero.

O mesmo raciocínio é aplicado quando as mulheres vivenciam situações de discriminação racial e/ou étnicas que podem ser equiparadas às situações vividas por homens e quando elas vivenciam situações de discriminação racial/étnica que não encontram ressonância na discriminação sofrida por homens.

Portanto, a intersecionalidade lida com a concepção de que trabalhamos com grupos sobrepostos (mulheres brancas, mulheres não-brancas, mulheres negras, mulheres negras pobres, mulheres negras velhas, mulheres negras deficientes, mulheres negras brasileiras, mulheres presidiárias [...]) e procura entender "[...] o que acontece quando diversas formas de discriminação se combinam e afetam as vidas de determinadas pessoas" (Crenshaw, 2012, p. 11), destacando que os conceitos carregam consigo interferências e suposições (exemplo: a raça determinaria certos hábitos, padrões sexuais e expectativas de comportamento).

Frise-se: as discriminações, via de regra, são estruturais e estruturantes, quase invisíveis, por assim dizer, no âmbito macro (exemplo: políticas governamentais, como desvalorização de moeda, que reduz salário e obriga mulheres a assumirem serviços que deixam de ser prestados ou políticas que obrigam algumas mulheres a contratarem outras mulheres para cuidarem de seus filhos) e, camufladas/escondidas, no âmbito micro, pois estamos todos e todas inseridos/as nas lógicas do sistema de hierarquias!

É preciso, assim, pensar o que o fenômeno discriminação produz, é preciso pensar a "cegueira" envolta nas questões de gênero e a "cegueira racial" do racismo.

E A ÉTICA?

Entende-se Ética como um conjunto de regras/normas que orientam o comportamento humano: é saber governar a própria vida (Silva, 2019). Assim, se a Educação é um processo de socialização dos conhecimentos, crenças e valores que constituem a cultura de uma sociedade (Rios, 2010), como já dissemos, o/a Pedagogo/a[14] deve conduzir sua prática de maneira ética.

Em vista disso, o/a profissional da Educação[15] deve refletir e debater sobre a Ética, aprendendo (nos espaços de formação acadêmica)

[14]Leia-se o/a profissional do Direito.

[15]E também de Direito.

e ensinando (em seus espaços de exercício profissional) a reconhecer a existência do outro como um ser de direitos e de obrigações. Reflexão e debate entrelaçados às problematizações e às teorias da vida moderna, aos sentidos que os/as pesquisadores/as dos diversos campos (Filosofia, Antropologia, Direito, Psicologia, História etc.) conferem às diferenças, à sexualidade, aos direitos humanos, ao gênero, à raça e à classe, como construções histórico-discursivas.

Preconiza-se, portanto, que, com o estudo autônomo de Ética, os/as graduados/as possam dar voz aos/às marginalizados/as sociais, abrindo espaço para a discussão acerca da banalização da violência.

Por isso, a importância das Instituições de Ensino Superior (IES): elas são o lugar onde se discutem os "problemas sociais", com olhares diferentes do senso comum, e onde se levantam possibilidades de solução, entendendo, reconhecendo e respeitando as desigualdades.

REFERÊNCIAS

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRAH, Avtar. Diferença, diversidade, diferenciação. *Cad. Pagu.* 2006, n. 26, p. 329-376.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 maio 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica. Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão. Conselho Nacional da Educação. *Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais da Educação Básica*/Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica. Diretoria de Currículos e Educação Integral. - Brasília: MEC, SEB, DICEI, 2013. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/docman/julho-2013-pdf/13677-diretrizes-educacao-basica-2013-pdf/file. Acesso em: 29 maio 2024.

BRASIL. *Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.* Estabelece as diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 29 maio 2024.

CADONÁ, Eliane; KOCH, Sabrina. Ética e direitos humanos na educação: o que os estudos de gênero têm a ver com isso? *In*: *Revista de Ciências Humanas/URI.* jan./abr. 2019, p. 130-145.

CAETANO, Ana Paula; SILVA, Maria de Lurdes. Ética profissional e formação de professores. *Sísifo/Revista de Ciências da Educação,* Lisboa: UIDCE/FPCE/UL, n. 08, p. 4.960, jan./abr. 2009. Disponível em: http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/12305/1/Caetano%26Silva.pdf. Acesso em: 29 maio 2024.

CARVALHO, José Sérgio Fonseca de. Os ideais da formação humanista e o sentido da experiência escolar. *Educação e Pesquisa* [online]. 2017, vol. 43, n. 4, p. 1.023-1.034. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-97022017000401023&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 29 maio 2024.

COSTA, Éverton. E se Deus fosse um ativista dos direitos humanos? *In*: *Revista Sociedade e Estado.* Volume 31, número 1, janeiro/abril de 2016, p. 267-272. Disponível em: http://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/6090. Acesso em: 29 maio 2024.

CRENSHAW, Kimberle. A intersecionalidade na discriminação de raça e gênero. *Curso Educação, Relações Raciais e Direitos Humanos*. Ação Educativa. São Paulo, 2012, p. 7-16.

FRANCISCHINI, Nadialice. Análise descritiva sobre as gerações dos direitos fundamentais. *Blog Revista Direito*. Disponível em: http://revistadireito.com/analise-descritiva-sobre-as-geracoes-dos-direitos-fundamentais/. Acesso em: 29 maio 2024.

JUNQUEIRA, R. D. Homofobia nas escolas: um problema de todos. *In*: JUNQUEIRA, R. D. (org.). *Diversidade sexual na educação*: problematizações sobre a homofobia nas escolas. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação continuada, Alfabetização e Diversidade, UNESCO, 2009, p. 13-51. Disponível em: http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001871/187191por.pdf. Acesso em: 29 maio 2024.

LOURO, Guacira Lopes. Gênero, sexualidade e educação: das afinidades políticas às tensões teórico-metodológicas. *In*: *Educação em Revista*. Belo Horizonte. n. 46, p. 201-218, dez. 2007.

NÓVOA, A. *Professores:* imagens do futuro presente. Lisboa: Educa, 2009.

RIOS, Terezinha Azeredo. Ética na formação e no trabalho docente: para além de disciplinas e códigos. *In*: *Convergências e tensões no campo da formação e do trabalho docente*. Organização de Ângela Imaculada Loureiro de Freitas Dalben [*et.al*]. Belo Horizonte: Autêntica, 2010. Textos selecionados do XV ENDIPE - Encontro Nacional de Didática e Prática de Ensino, UFMG, 2010, p. 651-668.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *A universidade no século XXI*: para uma reforma democrática e emancipatória da universidade. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2010. Disponível em: https://www.ces.uc.pt/bss/documentos/auniversidadedosecXXI.pdf. Acesso em: 29 maio 2024.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Se Deus fosse um ativista dos direitos humanos*. São Paulo: Cortez, 2013.

SILVA, Jason de Lima e. *Carta sobre política aos estudantes*. Disponível em: https://diplomatique.org.br/carta-sobre-politica-aos-estudantes/. Acesso em: 29 maio 2024.

DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO DE GÊNERO NO TRABALHO - PROTEÇÃO LEGAL E NOS TRIBUNAIS

DISCRIMINATION DUE TO GENDER IDENTITY AT WORK - LEGAL PROTECTION AND PROTECTION IN THE COURTS

Alexandre Wagner de Morais Albuquerque*

Resumo: O artigo versa sobre um pequeno histórico das normas nacionais e internacionais que tentam coibir a discriminação por orientação de gênero, bem como do seu tratamento pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região em julgamentos que cuidam da punição de empregados e empregadores que a praticam, procurando deixar evidenciada a evolução legislativa e jurisprudencial, sem deixar de lado a necessidade de seu aperfeiçoamento.

Palavras-chave: orientação de gênero; garantias; Tribunais do Trabalho; danos morais; punição.

Abstract: *This article covers a brief history of national and international standards that attempt to curb discrimination based on gender identity, as well as their treatment by the Superior Labor Court and the Regional Labor Court of the 3rd Region in judgments that deal with the punishment of employees and employers who practice it, aiming to highlight legislative and jurisprudential developments, without leaving aside the need for improvement.*

Keywords*: gender identity; guarantees; Labor Courts; moral damages; punishment.*

I. INTRODUÇÃO

Há muito se tem verificado o crescimento de casos de discriminação por orientação de gênero no trabalho que desaguam nos Tribunais.

* Juiz do Trabalho Titular da 6ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG e Membro do Conselho Consultivo da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

A questão é de tamanha relevância, que levou o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, através da Resolução CSJT nº 368, de 27/10/2023, a instituir o "Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho".

E por isso mesmo também se verifica o aumento de dispositivos legais, em diversas normas internacionais e nacionais, visando o aperfeiçoamento da proteção contra essa modalidade de discriminação e o agravamento de punição quando ela se verificar, ora sendo criados novos mecanismos, ora sendo majoradas as penas.

Assim, não se pretende com estas singelas considerações trazer todos os elementos que tratam do assunto ou mesmo soluções mais eficazes e definitivas para solucionar tão grave problema no ambiente laboral, mas apenas apontar algumas das disposições normativas acima mencionadas e algum tratamento dado pelas Cortes Trabalhistas, visando abrir ou ampliar os debates em torno desse tormentoso tema.

Dentro dos limites propostos, mister tecer conceitos iniciais.

> Do ponto de vista jurídico, discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outros critérios de discriminação, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento (conforme definição firmada pelo Ministério Público de Minas Gerais - *in Perguntas e Respostas sobre Discriminação no Trabalho* - Ministério do Trabalho - Secretaria de Inspeção do Trabalho).

A manifestação da discriminação pode se dar de forma direta, indireta ou oculta.

Na lição de Alice Monteiro de Barros,

> A discriminação manifesta-se de forma direta ou indireta. A primeira pressupõe um tratamento desigual fundado em razões proibidas, enquanto a discriminação indireta traduz um tratamento formalmente igual, mas que produzirá efeito diverso sobre determinados grupos (*Curso de Direito do Trabalho*, p. 740).

Ainda segundo a mesma autora, na obra atualizada em sua 10ª edição pelo Juiz Jessé Cláudio Franco de Alencar, a discriminação também se manifesta sob a forma oculta. Ensina a festejada obra que

> [...] a discriminação oculta, prevista no direito francês, se funda em motivo proibido mas não confessado. Ela pressupõe a intenção de discriminar, traço que a distingue da discriminação indireta, em que está ausente tal intenção. A discriminação oculta vem disfarçada sob a forma de outro motivo e o verdadeiro é ocultado, daí sua intenção de discriminar (*op. cit*., p. 735).

Por fim, cabe distinguir gênero ou identidade e sexualidade, que não se confundem. A própria terminologia utilizada, gênero ou identidade, não encontra unanimidade na doutrina. Por vezes se utiliza "orientação" e em outras situações "identidade", quando se trata de gênero. Porém, não cabe aqui traçar distinção entre os termos que, por isso mesmo, serão tidos por equivalentes.

> O conceito de identidade de gênero está atrelado ao relacionamento da pessoa com seu próprio corpo. Existem pessoas que nascem biologicamente mulheres, por exemplo, mas não se identificam com esse gênero desde a infância, o que gera um conflito interno. Já a sexualidade diz respeito a com quem alguém se relaciona. Uma pessoa pode se relacionar apenas com indivíduos do mesmo sexo, sendo considerada homossexual, ou se relacionar com pessoas do sexo oposto, sendo heterossexual, e, até mesmo, se relacionar com ambos, neste caso, bissexual (*in UNICEF* - Gênero Vs Sexualidade).

Verifica-se, assim, que a orientação de gênero não se confunde com a orientação sexual. A primeira aparenta ser mais abrangente que a segunda, e até mais comum, conquanto se trate da visão que a própria pessoa tem de si, muitas vezes não externadas, de forma que ela pode ter uma orientação de gênero que não leve a ter orientação sexual coincidente.

A Resolução do CSJT acima mencionada também traça diversos conceitos. Dentre eles:

> [...] identidade de gênero: identificação com características socialmente atribuídas a determinado gênero - mesmo que de forma não alinhada com o sexo biológico de um indivíduo. Pessoas cisgênero são aquelas cuja identidade de gênero coincide com a atribuída no momento do nascimento. Pessoas transgênero são aquelas cuja identidade de gênero diverge da atribuída no momento do nascimento, independentemente da realização de cirurgias ou tratamentos médicos. Pessoas transgênero cuja identidade de gênero diverge dos gêneros binários (homem e mulher) são consideradas não binárias (art. 2º, inciso VII).

E:

> Orientação sexual: refere-se à atração sexual e afetiva de um determinado indivíduo. Pessoas que se atraem pelo mesmo gênero são homossexuais; pessoas que se atraem pelo gênero oposto são heterossexuais; e pessoas que se atraem por ambos os gêneros são bissexuais (art. 2º, inciso VIII).

Tecidos esses breves comentários e fixados alguns conceitos, resta examinar como a discriminação por orientação ou identidade de gênero vem sendo tratada na legislação e nos Tribunais do Trabalho.

II. LEGISLAÇÃO

A legislação que visa coibir a discriminação em função da orientação de gênero no meio social, em geral, e no ambiente do trabalho, especificamente, tem sido ampliada em suas diversas gradações, desde a Constituição da República, passando pelos princípios do Direito do Trabalho, pelas normas de Direito Internacional que podem ser equivalentes às Emendas Constitucionais (art. 5º, § 3º, da CR), e, finalmente, pela legislação ordinária.

No âmbito constitucional, é relevante destacar que a dignidade da pessoa humana é um preceito fundamental da República, nos exatos termos do a. 1º, inciso III, da Lei maior.

Também se verifica que, dentre outros, são seus objetivos

fundamentais erradicar desigualdades sociais e promover o bem sem preconceito de sexo dentre outras formas de discriminação, conforme art. 3º, incisos III e IV.

Já no art. 5º da Carta Magna, onde se enumeram os direitos individuais, temos a garantia de igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (*caput*).

E os incisos do mesmo artigo apresentam diversas disposições que vedam a discriminação de qualquer natureza.

O inciso III veda qualquer tratamento desumano ou degradante; o inciso X estabelece a inviolabilidade da honra e imagem das pessoas, dentre outras, garantindo indenização material ou moral decorrente de sua violação; e o inciso XLI preceitua que a lei punirá qualquer discriminação aos direitos e liberdades fundamentais.

Como se vê, desde os primeiros dispositivos da Constituição, já se verifica a preocupação com a discriminação e a evidente vontade do Constituinte em disponibilizar ferramentas para o seu combate.

Em seguida, especificamente nas disposições que cuidam do direito dos trabalhadores, tratados no art. 7º, a Lei Fundamental também tem específica preocupação com a discriminação no ambiente do trabalho, sendo certo que o inciso XXX proíbe expressamente a distinção de salário por motivo de sexo.

Portanto, a Constituição da República veda qualquer forma de discriminação no âmbito social, de maneira geral, assim como no meio profissional.

Tamanha a importância do tema que, segundo Plá Rodriguez, tem-se admitido o "Princípio da Não Discriminação" dentre aqueles que norteiam o Direito do Trabalho, que "[...] leva a excluir todas aquelas diferenciações que põem o trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão válida nem legítima" (*Princípios de Direito do Trabalho*, p. 445).

Já no âmbito das normas internacionais, algumas merecem destaque.

A primeira, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que em seu art. II preceitua que todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos nela previstos, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, dentre outras também enumeradas e ainda de outra natureza de forma genérica.

Em seguida, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, cujo art. 2º, item 2, dispõe que os Estados-Parte se comprometem

a garantir os direitos nele enunciados serão exercidos sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, dentre outras situações.

Já no âmbito da OIT, a Convenção nº 111, que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, ratificada pelo Brasil em 26/11/1965, descreve como tal toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor e sexo, dentre outras.

E ainda a Recomendação nº 188, através da qual as agências de empregado privadas ficam proibidas de publicar avisos de vaga ou ofertas de emprego que resultem direta ou indiretamente em discriminação por motivos como orientação de gênero. Em seguida, merece destaque a Recomendação nº 200, da OIT, que trata do HIV e AIDS no mundo do trabalho, recomendando a adoção de medidas no local de trabalho que promovam o envolvimento de todos os trabalhadores, independentemente de sua orientação de gênero. Lamentavelmente, referidas Recomendações não foram ratificadas pelo Brasil.

Outro registro que se faz importante é do documento denominado "Princípios de Yogyakarta", de 2006, elaborado por um grupo de especialistas em direitos humanos e apresentado à ONU. Ele delimita os princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, além de especificar que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos e que cada pessoa tem o direito de desfrutar os direitos humanos sem distinção de qualquer tipo, inclusive sexo.

Passando à legislação ordinária *lato sensu*, também se verifica a preocupação com o combate à discriminação.

A Lei nº 7.716/1989 define originalmente apenas os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

Contudo, conforme entendimento proferido pelo Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26 e do Mandado de Injunção (MI) nº 4733, ela também é aplicada à discriminação em razão da orientação sexual.

Merecem destaque os seguintes dispositivos:

> Art. 1º - Serão punidos, na forma desta lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.
>
> Art. 4º - Negar ou obstar emprego em empresa privada. Pena: reclusão de dois a cinco anos.

> §1º - Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça ou de cor ou práticas resultantes do preconceito de descendência ou origem nacional ou étnica: I - deixar de conceder os equipamentos necessários ao empregado em igualdade de condições com os demais trabalhadores; II - impedir a ascensão funcional do empregado ou obstar outra forma de benefício profissional; III - proporcionar ao empregado tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário.
> § 2º - Ficará sujeito às penas de multa e de prestação de serviços à comunidade, incluindo atividades de promoção da igualdade racial, quem, em anúncios ou qualquer outra forma de recrutamento de trabalhadores, exigir aspectos de aparência próprios de raça ou etnia para emprego cujas atividades não justifiquem essas exigências.
>
> Art. 20. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Pena: reclusão de um a três anos e multa.

Como se vê, também aqui é expressamente vedada a discriminação por orientação de gênero seja no âmbito social, de modo geral, e também de forma específica no ambiente e nas relações de trabalho.

Já a Lei nº 12.852/2013, que instituiu o "Estatuto da Juventude", dispondo sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE, preceitua que o nela disposto e as políticas públicas de juventude são regidos pelo seguinte princípio, dentre outros:

> VII - promoção da vida segura, da cultura da paz, da solidariedade e da não discriminação.
> Art. 17. O jovem tem direito à diversidade e à igualdade de direitos e de oportunidades e não será discriminado por motivo de:
> I - etnia, raça, cor da pele, cultura, origem, idade e sexo;
> II - orientação sexual, idioma ou religião;
> III - opinião, deficiência e condição social ou econômica.

Destaca-se que esta lei não se limitou a mencionar a discriminação por motivo de sexo, fazendo referência expressa à orientação de gênero no inciso II do art. 17, o que não deixa de ser uma inovação, isso porque certamente o legislador quis deixar expressa a modalidade de não discriminação em estudo.

Em seguida, merece ser destacada a relativamente nova Lei nº 14.540/2023, que institui o "Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual na administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal". A aplicação desta lei, por força do § 1º do art. 2º, também se aplica às instituições privadas em que haja a prestação de serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação. Destaca-se em referida lei o disposto no art. 4º, e seu inciso I, segundo o qual é objetivo de referido Programa, prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual nos órgãos e entidades abrangidos pela lei.

Evidentemente que a lei em questão tem conteúdo programático, mas impõe a capacitação de agentes públicos para desenvolver e implantar ações em torno do tema, com a instituição de campanhas educativas, implementação de ações estratégicas divulgando o que se caracteriza como violência sexual, dentre elas a discriminação por orientação, impondo o fornecimento de material educativo e informativo e a adoção de boas práticas em torno do tema e da criação e divulgação de canais acessíveis para denúncias.

Também emanaram normas do Poder Executivo que abordam a questão, sempre visando combater a discriminação.

A exemplo do Decreto de 4 de junho de 2010 que instituiu o dia 17 de maio como o "Dia Nacional de Combate à Homofobia", o que certamente dá destaque à necessidade de se combater tal prática em âmbito nacional.

Já o Decreto nº 8.727/2016 dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Além de todas as suas disposições, merece destaque o parágrafo único do art. 2º, segundo o qual é vedado o uso de expressões pejorativas e discriminatórias para referir-se a pessoas travestis ou transexuais.

Ainda, o Decreto nº 11.471/2023 instituiu o "Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queers, Intersexos, Assexuais e Outras", no âmbito do Ministério dos

Direitos Humanos e da Cidadania, órgão colegiado de natureza consultiva e deliberativa, cuja finalidade é a de colaborar na formulação e no estabelecimento de ações, de diretrizes e de medidas governamentais referentes às pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexos, assexuais e outras - LGBTQIA+.

Compete ao CNLGBTQIA+ colaborar com a Secretaria Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+ do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania na elaboração de critérios e parâmetros de ações governamentais, em níveis setorial e transversal, que visem a assegurar as condições de igualdade, de equidade e de garantia de direitos fundamentais às pessoas LGBTQIA+; propor estratégias para a avaliação e o monitoramento das ações governamentais voltadas às pessoas LGBTQIA+; acompanhar a elaboração e a execução da proposta orçamentária da União, com possibilidade de apresentar recomendações quanto à alocação de recursos, com vistas à promoção e à defesa dos direitos das pessoas LGBTQIA+; acompanhar proposições legislativas que tenham implicações sobre as pessoas LGBTQIA+ e apresentar recomendações sobre as referidas proposições; promover a realização de estudos, debates e pesquisas sobre a temática de direitos e a inclusão das pessoas LGBTQIA+; apoiar campanhas destinadas à promoção e à defesa de direitos e de políticas públicas para as pessoas LGBTQIA+; organizar a Conferência Nacional LGBTQIA+ e outros eventos de âmbito nacional com impacto sobre as pessoas LGBTQIA+, no âmbito de sua atuação; manter intercâmbio e cooperação com órgãos e entidades, públicos e privados, nacionais e internacionais, incluídos outros conselhos da administração pública, com vistas ao estabelecimento de estratégias comuns de atuação para a promoção e a defesa dos direitos e das políticas públicas em prol das pessoas LGBTQIA+; fomentar a criação de redes institucionais e de planos voltados a assuntos no âmbito de sua atuação; e receber e analisar representações ou denúncias de condutas ou situações contrárias aos direitos das pessoas LGBTQIA+ e encaminhá-las aos órgãos competentes para as providências cabíveis.

Como se verifica, trata-se de importante instrumento para a institucionalização de uma política de combate à discriminação, traduzindo-se na criação de órgão específico para cuidar da implementação das disposições normativas até aqui mencionadas.

Finalmente, ainda que de passagem, merecem menção o manual da OIT e ONU “Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo Do Trabalho”; o relatório A/HRC/29/23 da ONU “Discriminación y Violencia Contra las Personas por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de

Género"; o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, do CNJ; o Provimento nº 122/2021, do Conselho Nacional de Justiça; e a Resolução nº 489/2006 - Conselho Federal de Serviço Social que altera o Código de Ética Profissional dos Assistentes Sociais, de modo a vetar práticas e condutas discriminatórias ou preconceituosas em razão de orientação de gênero.

Em síntese, o que se verifica é uma evidente evolução do arcabouço legal visando prevenir, coibir e punir toda e qualquer forma de discriminação, inclusive por orientação de gênero, seja nas relações sociais de modo geral e, ainda, nas relações de trabalho, de forma específica.

Essa constatação, todavia, não afasta a contínua necessidade de que outras medidas sejam estudadas e implementadas, em todos os âmbitos, conquanto apesar do que já é previsto em lei, o que se observa na prática é um constante aumento dos casos de violação das garantias ali instituídas, desaguando no crescimento de ações judiciais cujos julgamentos enfrentam a questão, o que se verá no tópico seguinte.

III. DECISÕES JUDICIAIS

Aqui serão tratadas as decisões judiciais em torno das relações trabalhistas envolvendo inúmeros tipos de discriminações por orientação de gênero, sendo certo que o tema também é levado às esferas civis e criminais, o que foge, contudo, do escopo deste trabalho.

E a garantia de que se trata diz respeito, por um lado, a assegurar que o empregado não seja discriminado em função de sua orientação de gênero (garantia individual), e por outro, também, é imperioso que se resguarde o ambiente de trabalho contra empregados que adotem posturas homofóbicas (garantia coletiva).

E os Tribunais têm-se mostrado atentos àquelas duas nuances discriminatórias, rechaçando tanto a primeira quanto a segunda.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, destacam-se duas decisões sobre o tema.

A primeira delas diz respeito ao pedido de indenização por danos morais por trabalhadora discriminada no ambiente de trabalho, tanto pelos superiores hierárquicos quanto pelo proprietário da empresa, em virtude de sua orientação de gênero (discriminação direta), tendo aquela Corte majorado o valor da indenização, provendo o recurso de revista da trabalhadora, como se vê a seguir:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. RECURSO DESFUNDAMENTADO. SÚMULA 422, DO TST. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA. Pelo princípio processual da dialeticidade, a fundamentação, cujo atendimento pressupõe necessariamente a argumentação lógica destinada a evidenciar o equívoco da decisão impugnada, é pressuposto objetivo de admissibilidade de qualquer recurso (art. 1.010, II, do CPC). Tratando-se de agravo de instrumento, a parte agravante deve impugnar diretamente todos os fundamentos da decisão denegatória, a cada matéria discutida, demonstrando a efetiva viabilidade do recurso trancado, por emoldurar-se nas hipóteses elencadas no art. 896 da CLT. Todavia, isso não ocorreu no caso vertente, tendo em vista que a impugnação apresentada pela recorrente não enfrentou direta e pontualmente os fundamentos utilizados pela Corte de origem para denegar seguimento ao recurso de revista. Desse modo, desfundamentado o apelo, na forma da Súmula 422, I, do TST. Apesar de o art. 896-A da CLT estabelecer a necessidade de exame prévio da transcendência do recurso de revista, a jurisprudência da Sexta Turma do TST evoluiu para entender que esta análise fica prejudicada quando o apelo carece de pressupostos processuais extrínsecos ou intrínsecos que impedem o alcance do exame meritório do feito, como no caso em tela. Agravo de instrumento não conhecido.

II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. ACÚMULO DE FUNÇÕES. COMISSÕES. APELO DESFUNDAMENTADO. SÚMULA 422, I, DO TST. PREJUDICADA A ANÁLISE DA TRANSCENDÊNCIA. Em relação ao tema “acúmulo de função”, a Corte regional denegou seguimento ao recurso de revista da reclamante por não vislumbrar o atendimento dos requisitos constantes do art. 896, §1º-A, da CLT. Por sua vez, quanto ao tema “comissões”, apontou que a parte recorrente deixou de indicar expressamente os

dispositivos que entende violados no aludido tópico, circunstância apta a atrair incidência da Súmula 221 do TST. Todavia, nas razões do agravo de instrumento, a impugnação apresentada pela recorrente foi genérica, sem enfrentar direta e pontualmente os fundamentos utilizados pela Corte de origem para denegar seguimento ao recurso de revista em relação aos mencionados temas. Nessa senda, aplicável a orientação emanada da Súmula 422, I, desta Corte. Apesar de o art. 896-A da CLT estabelecer a necessidade de exame prévio da transcendência do recurso de revista, a jurisprudência da Sexta Turma do TST tem evoluído para entender que esta análise fica prejudicada quando o apelo carece de pressupostos processuais extrínsecos ou intrínsecos que impeçam o alcance do exame meritório do feito, como no caso em tela. Agravo de instrumento não conhecido.

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. ATAQUES DE CUNHO HOMOFÓBICO. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT ATENDIDOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. O debate cinge-se à razoabilidade e proporcionalidade do valor fixado pela Corte Regional a título de indenização por dano moral, motivo por que se mostra aconselhável o reconhecimento da transcendência jurídica, a fim de realizar exame mais detido da controvérsia, ante as peculiaridades do caso concreto. Reconheço, portanto, a transcendência jurídica da causa, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. Agravo de instrumento provido, ante possível violação do art. 5º, X, da Constituição Federal.

III - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. ATAQUES DE CUNHO HOMOFÓBICO. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT ATENDIDOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. Consta do acórdão regional que a autora foi comprovadamente alvo de preconceito em razão de sua orientação sexual, sendo frequentemente achincalhada e humilhada por seus superiores hierárquicos - inclusive pelo

proprietário da empresa -, os quais lhe atribuíram em diversas oportunidades, segundo depoimentos das testemunhas ouvidas, apelidos de baixo calão. Conquanto tenha entendido configurados os requisitos necessários para o deferimento da indenização por dano moral, a Corte de origem minorou o montante indenizatório fixado em sentença, de R$ 10.000,00 (dez mil reais) para R$ 2.000,00 (dois mil reais), por entender este valor consentâneo com a gravidade do dano, sua extensão e com a duração do pacto laboral (13 meses). **O respeito à dignidade da mulher e a sua proteção contra discriminação encontram previsão, dentre outros documentos de caráter supralegal, no Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (aos quais o Brasil aderiu em 1992, mediante os Decretos n. 591 e 592), na Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW - ratificada integralmente pelo Brasil em 22 de junho de 1994) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher ("Convenção de Belém do Pará" - ratificada em 27 de novembro de 1995). Desse modo, compete ao Poder Judiciário o devido controle de convencionalidade dos seus atos, conforme preconizado na Recomendação n. 123/2022 do Conselho Nacional de Justiça, bem como adotar a perspectiva de gênero desde a fase investigatória até o julgamento dos casos em que se tenha alegado violação dos direitos humanos das mulheres. Inspirado no "Protocolo para juzgar com perspectiva de género", desenvolvido pelo México em 2013, e com observância em decisões proferidas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), o Conselho Nacional de Justiça instituiu, no ano 2021, o "Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero", mediante a participação de todos os segmentos da Justiça - estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral -, e com o escopo de avançar no reconhecimento de que a influência do patriarcado, do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia é transversal (interseccional) a todas**

as áreas do direito, não se restringindo à violência doméstica. Segundo o Protocolo, a Justiça do Trabalho é o ramo do direito oriundo da assimetria entre o capital e a força de trabalho, decorrente justamente do desnível existente entre esses dois lados da esfera produtiva. Aponta-se, por isso, a necessidade de analisar e de interpretar as normas trabalhistas - supostamente neutras e universais -, sob as lentes da perspectiva de gênero, como forma de equilibrar as assimetrias havidas na legislação. No caso concreto, como aludido, a reclamante - pessoa do gênero feminino -, sofreu assédio moral por parte de seus superiores hierárquicos, em decorrência não apenas de seu gênero, mas também de sua orientação sexual. Diante desse contexto, impende consignar que uma das formas de manifestação do princípio da dignidade da pessoa humana é o direito de autodeterminação do indivíduo, ou seja, de condução de sua vida, sobretudo nas esferas privada e íntima, sem interferências externas que intentem cercear sua liberdade. Assim, conforme preconizado no Protocolo 2021 do CNJ, não pode servir a Justiça Laboral como supedâneo para normalização de condutas abusivas praticadas pelos empregadores contra suas empregadas. Aquelas devem ser não apenas desestimuladas, mas duramente combatidas, a fim de que a assimetria de poder decorrente do gênero seja paulatinamente expungida das relações laborais. Desse modo, comprovada a conduta ilícita, o dano moral se caracteriza *in re ipsa* e deve ser fixado em patamares relevantes do ponto de vista econômico, compatíveis com a gravidade da conduta e com o abalo psicológico sofrido pela vítima, para que sirva ao duplo objetivo de reparar o dano e de produzir alterações comportamentais nas empresas, em relação a suas trabalhadoras. Recurso de revista conhecido e provido.

(RRAg - 1596-08.2016.5.11.0008 Data de Julgamento: 07/08/2024, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/08/2024 - original não destacado).

Já a segunda, bastante específica, refere-se ao deferimento de indenização por danos morais em virtude de a pessoa transgênero ser impedida de utilizar o nome social em seu crachá e lhe ser vedado o uso de banheiro feminino, não sendo exigível a cirurgia de redesignação sexual (discriminação indireta ou até mesmo oculta). Aqui a Corte Superior deu provimento ao Recurso de Revista da trabalhadora para deferir a indenização por danos morais, como demonstra a seguinte ementa:

> RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PESSOA TRANSGÊNERO. PROIBIÇÃO DE USO DO NOME SOCIAL NO CRACHÁ. VEDAÇÃO DO USO DO BANHEIRO FEMININO**. TEMAS 761 E 778 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. INEXIGIBILIDADE DE CIRURGIA DE REDESIGNAÇÃO SEXUAL. DIREITO À IDENTIDADE INDIVIDUAL E SOCIAL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS HUMANOS. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. DIREITOS DE PERSONALIDADE. VIOLAÇÃO DOS ARTIGOS 1º, III, 5º, CAPUT E X DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CONFIGURAÇÃO. **1. Discussão centrada na condenação da empresa demandada ao pagamento de indenização por danos morais à "empregada trans" que, no curso do contrato de trabalho, assumiu a sua identidade de gênero feminina perante colegas e chefes, sendo-lhe vedada a utilização do banheiro feminino, bem como a utilização do nome social no crachá funcional**. 2. O Tribunal Regional manteve a sentença de improcedência da pretensão, ao fundamento de que foi correta a conduta da empresa, no sentido de aguardar o processo de finalização de redesignação sexual, bem como dos trâmites judiciais para alteração do registro civil com o uso do nome social, como condições para que a empregada pudesse utilizar o banheiro de acordo com a sua identidade sexual. Da leitura do acórdão regional depreende-se que a Autora, quando admitida na empresa em outubro de 2008, possuía aparência condizente com o gênero masculino. Ao final de 2011 a Recorrente começou a exteriorizar a sua identidade feminina e em meados de 2012, quando o processo transexualizador já estava

em curso (processo clínico de adequação sexual que consiste em terapia psicológica e hormonal), a parte comunicou esse fato a seu superior hierárquico. Conforme notificado no acórdão regional, restou inconteste que a empregada solicitou à empresa a utilização do banheiro feminino durante o dia (turno normal de trabalho), em virtude dos constrangimentos sofridos ao fazer uso do banheiro masculino, mas que apenas lhe foi permitido, ainda de forma provisória, o uso do banheiro feminino à noite. Constou, ainda, que em face da situação vivenciada a empregada fez reclamação junto ao advogado da empresa que, por sua vez, não tomou providências. 3. Trata-se de tema complexo e ao mesmo tempo sensível, pois o debate sobre transgeneridade e identidade de gênero, sob qualquer perspectiva analisada, desafia tradições conceituais jurídicas que não conseguem acompanhar, em grande medida, a evolução das mudanças e condições de vida atuais, dado o dinamismo e a complexidade do tecido social. Afinal, a discussão sobre orientação sexual em sentido amplo, por se tratar de tema relativamente recente no âmbito do Direito, não se enquadra propriamente nos tradicionais fatores de discriminação, a exemplo de sexo, raça e convicções políticas ou ideológicas, de modo que se faz necessário buscar, por meio de interpretação sistemática e teleológica da ordem jurídica nacional e das normas internacionais, o sentido que melhor garanta a efetividade dos direitos fundamentais dos grupos vulneráveis. Para além das propostas terminológicas-conceituais que envolvem a definição da "identidade trans", tanto na jurisprudência, quanto na doutrina, a definição da "identidade de gênero" está relacionada à autodeterminação de cada indivíduo quanto ao seu gênero, que pode ou não corresponder ao sexo biológico que lhe foi atribuído no nascimento, sendo um componente do direito à personalidade, na medida em que a identidade de gênero diz respeito à subjetividade de cada pessoa, a sua autopercepção e a forma como interage em sociedade. 4. O Supremo Tribunal Federal tem firmado a sua jurisprudência no sentido de se reconhecer o

direito à liberdade de gênero e autodeterminação sexual, garantindo às "pessoas trans" igual proteção do sistema jurídico, como resultado do processo de construção e ressignificação dos direitos humanos à luz dos preceitos contidos na Constituição Federal e na ordem jurídica internacional, em que não mais se permite discriminação baseada em orientação sexual, como obstáculo para a fruição dos direitos civis, econômicos, culturais, políticos e sociais. Nesse sentido, convém registrar que ao iniciar o julgamento do RE 845.779/SC, o STF reconheceu a repercussão geral da matéria relativa à "possibilidade de uma pessoa, considerados os direitos da personalidade e a dignidade da pessoa humana, ser tratada socialmente como se pertencesse a sexo diverso do qual se identifica e se apresenta publicamente" (Tema 778). De igual modo, também restou reconhecida a repercussão geral no julgamento do RE 670.422/RS, em que se discutiu "a possibilidade de alteração de gênero no assento de registro civil de transexual, mesmo sem a realização de procedimento cirúrgico de redesignação de sexo. (Tema 761). 6. No presente caso, à luz da jurisprudência do STF, a conduta da empresa em proibir a Recorrente de fazer uso do seu nome social implica a caracterização de dano ao patrimônio moral da Recorrente. Afinal, é preciso ter presente que o nome é elemento que identifica o cidadão perante a sociedade e, enquanto meio de exercício do direito à identidade, interessa, antes de mais nada, à própria pessoa. Enquanto o "nome civil" compõe o rol dos direitos de personalidade (art. 16 do Código Civil), o "nome social", por seu turno, é a designação pela qual a "pessoa trans" se identifica e é socialmente reconhecida, nos termos do artigo 1º, I, do Decreto 8.727/2016, que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de "pessoa trans" no âmbito da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional. Além do referido decreto, verifica-se a adoção de inúmeras iniciativas, em termos de políticas públicas e medidas legislativas, voltadas para a proteção das "pessoa trans", com fundamento no princípio da

dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), em observância a aplicação vertical dos direitos fundamentais. É preciso ter presente que as decisões judiciais igualmente devem se pautar na eficácia horizontal dos direitos humanos. Desse modo, a aplicação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho deve levar em consideração, de um lado os princípios constitucionais referentes à livre iniciativa (art. 1º, IV, da CF) e, de outro, os direitos e garantias relativas aos trabalhadores. À luz da eficácia horizontal dos direitos humanos, portanto, é que se deve analisar o constrangimento sofrido pela empregada que, embora se apresentasse e se portasse como mulher, de acordo com a sua identidade de gênero, era obrigada a usar um crachá com o nome civil masculino. A empresa reclamada poderia (e deveria), em decorrência da boa-fé objetiva contratual, da qual decorre o dever de cooperação, colaboração e de cuidado, ter evitado a ocorrência de situações constrangedoras ou vexatórias diante de colegas, assim como garantido o respeito à integridade moral e psicológica da trabalhadora. Não pode o empregador se descurar de tomar medidas adequadas para garantir um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus empregados, nos termos do artigo 422 do Código Civil e do Enunciado 39 da 1ª Jornada de Direito do Material e Processual da Justiça do Trabalho. Assim, tem-se que a utilização do nome social por parte da Autora era medida necessária para a concretização do seu direito de personalidade, sem causar, importa registrar, qualquer ônus ou prejuízo para a empresa. 7. Em relação à conduta empresarial de proibir o uso do banheiro feminino, verifica-se, da mesma forma, o dano moral sofrido pela Autora. Importante registrar que não se trata de privilegiar o direito do empregado em detrimento do direito do empregador, mesmo porque os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa encerram direitos fundamentais situados no mesmo plano hierárquico (CF, art. 1º, IV), mas de propor, diante de aparente

conflito de interesses, a solução que melhor se coadune com os postulados constitucionais e justrabalhistas, tendo como norte a eficácia horizontal dos direitos humanos. 7.1. No particular, a controvérsia envolve um conflito aparente de direitos fundamentais, em que se encontra, de um lado, uma "pessoa trans" que possui o direito de exercer a sua identidade de gênero e, de outro, encontra-se o direito à privacidade das mulheres cisgênero - termo utilizado para se referir ao indivíduo que se identifica, em todos os aspectos, com o seu sexo biológico de nascença - que podem se sentir constrangidas em compartilhar o banheiro com uma pessoa transexual. 7.2. A solução adotada pelo Ministro Luís Roberto Barroso, na fundamentação do seu voto no RE 845.779, que trata de caso análogo ao dos autos, envolveu o critério da ponderação frente à colisão de direitos fundamentais, no sentido de avaliar a intensidade do constrangimento sofrido pelas partes envolvidas, registrando que " a mera presença de transexual feminina em áreas comuns de banheiro feminino, ainda que gere algum desconforto, não é comparável àquele suportado pela transexual em um banheiro masculino". Concluiu, pois, que, "ao se fazer esta ponderação, tem-se uma restrição leve ao direito à privacidade versus uma restrição intensa aos direitos à igualdade e à liberdade." 7.3. A conclusão alcançada no caso dos autos não pode ser outra, considerando que a Autora apresentava aspectos estéticos suficientes para validar a sua identidade de gênero feminina, pois se identificava como mulher, trajava como mulher e se portava como mulher no âmbito da empresa. Nesse contexto, tem-se que o constrangimento sofrido pela Recorrente se sobressai e poderia ter sido evitado pela empresa. 8. **O Tribunal de origem, portanto, ao corroborar a conduta da empresa e condicionar a utilização do nome social à mudança no registro civil e a utilização do banheiro à cirurgia de redesignação de sexo, violou, dentre outros, o direito de personalidade da empregada, bem como o seu direito à dignidade (art. 1º, III, da CF), à liberdade e à privacidade (artigo 5º, caput e X), sendo devida a**

> **reparação pelo dano moral sofrido mediante a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais**. Recurso de revista conhecido e provido.
> (RR - 11190-88.2015.5.15.0131 Data de Julgamento: 06/03/2024, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/03/2024).

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no mesmo sentido, tem examinado casos postos sob sua jurisdição valendo-se das normas pertinentes e visando punir discriminação por orientação de gênero sob as diversas nuances em que ela se manifesta.

Seja resguardando a garantia de empregados contra a homofobia, como nos seguintes arestos:

> EMENTA: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CARACTERIZAÇÃO. A rescisão contratual por iniciativa do empregador constitui direito potestativo, previsto no art. 7º, I, da Carta Magna, não podendo ocorrer, entretanto, por motivo discriminatório, sob pena de reintegração do empregado ou indenização dobrada, conforme previsão contida no art. 4º da Lei n. 9.029/95. Na hipótese dos autos, restaram provadas razões discriminatórias, isto é, a perseguição e dispensa da trabalhadora em razão de sua orientação sexual, caracterizando-se abuso de direito.
> (PROCESSO nº 0010348-16.2024.5.03.0103 (ROT) - TERCEIRA TURMA - RELATOR: DESEMBARGADOR MARCELO MOURA FERREIRA - Disponibilizado em 18/12/2024. DJEN).

> DISCRIMINAÇÃO. IDENTIDADE DE GÊNERO. PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA.
> 1. A identidade de gênero, consubstanciada na percepção do indivíduo sobre si mesmo, independentemente das construções sociais e dos padrões predeterminados, é questão infensa à ingerência da empregadora, mormente porque o poder diretivo não concede salvo-conduto para a empresa interferir na vida pessoal do trabalhador.
> 2. Assim, cabe à empregadora o dever de neutralidade,

sendo ilegítimo e desarrazoado o tratamento diferenciado dispensado ao trabalhador fundado em critério injustamente desqualificante, cujo intuito é de diminuir e menosprezar o trabalhador (art. 5º, XLI, CF/88 e art. 223-C da CLT). Além disso, é igualmente da empregadora a obrigação positiva de promover um ambiente de trabalho respeitoso e digno, o que não foi demonstrado no caso dos autos.
3. Nesse sentido, os Princípios de Yogyakarta (2006) constituem importante vetor de interpretação do direito à igualdade e ao combate à discriminação por orientação sexual, do qual se destaca o Princípio 12, *verbis*: "Princípio 12: DIREITO AO TRABALHO. Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero. Os Estados deverão: a) Tomar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas necessárias para eliminar e proibir a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero no emprego público e privado, inclusive em relação à educação profissional, recrutamento, promoção, demissão, condições de emprego e remuneração; b) Eliminar qualquer discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero para assegurar emprego e oportunidades de desenvolvimento iguais em todas as áreas do serviço público, incluindo todos os níveis de serviço governamental e de emprego em funções públicas, também incluindo o serviço na polícia e nas forças militares, fornecendo treinamento e programas de conscientização adequados para combater atitudes discriminatórias."
4. Diante desse cenário, a reparação civil é medida que se impõe, diante do ato ilícito praticado pela ré.
(PROCESSO nº 0010750-65.2022.5.03.0007 (ROT) - QUARTA TURMA - RELATORA: DESEMBARGADORA PAULA OLIVEIRA CANTELLI - Disponibilizado em 27/11/2023. DEJT/TRT3/Cad. Jud. Página 814).

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ORIENTAÇÃO SEXUAL. DISCRIMINAÇÃO. O dano moral pressupõe

> a presença concomitante de conduta ilícita, dano e nexo de causalidade entre eles, *ex vi* do disposto nos arts. 186 e 927, caput, do Código Civil. Na hipótese dos autos restou amplamente comprovado que um dos sócios da ré constrangia, de forma recorrente, a reclamante em virtude de sua orientação sexual, fazendo comentários sexistas, machistas e grosseiros, o que não se pode admitir. A autora foi humilhada, tendo sua dignidade aviltada, motivo pelo qual faz jus à indenização por danos morais.
> (PROCESSO nº 0010592-38.2023.5.03.0148 - QUINTA TURMA - RELATOR JUIZ CONVOCADO ALEXANDRE WAGNER DE MORAIS ALBUQUERQUE - Disponibilizado em 13/11/2023. DEJT/TRT3/Cad. Jud. Página 1374).

Seja punindo empregados que praticam atos discriminatórios, como se extrai da seguinte ementa:

> **LEGITIMIDADE DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA. COMPORTAMENTO HOMOFÓBICO NO AMBIENTE LABORAL.** É intolerável qualquer comportamento homofóbico, quiçá no ambiente laboral, prática que por si só torna legítima e válida a dispensa por justa causa sem necessidade de gradação de penalidades. A gravidade da conduta do trabalhador, objeto de várias denúncias apuradas em procedimento interno da empresa e confirmadas em Juízo autorizam a manutenção do justo motivo para desligamento. Situações como as verificadas no vertente caso concreto devem ser prontamente coibidas, e como bem ponderado pelo E. STF no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 26/DF: "*As práticas homofóbicas e transfóbicas constituem terrível histórico em nosso país, com constante e determinado padrão de acentuado desrespeito cruel ao rol de direitos e liberdades fundamentais da comunidade LGBT, caracterizando a necessidade de efetivação da proteção constitucional prevista no inciso XLI do artigo 5º, com a devida edição legislativa para punir qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais relacionados à orientação sexual e identidade de gênero*.

(PROCESSO: 0011100-07.2023.5.03.0011 (ROT) - SÉTIMA TURMA - RELATOR: DESEMBARGADOR VICENTE DE PAULA MACIEL JÚNIOR - Disponibilizado em 27/11/202).

Os Tribunais, portanto, não se furtam ao exame das situações postas sob sua apreciação, em especial quando se trata de um tema extremamente grave e que a cada dia com maior frequência é trazido às suas portas.

Coibir a discriminação por orientação de gênero é imperioso para que se promova cada vez mais um ambiente de trabalho saudável sob o aspecto da diversidade, e isso se faz punindo empregados e empregadores que violam a garantia, como visto alhures, prevista na Constituição da República, nas normas internacionais, nos princípios do Direito do Trabalho e na legislação ordinária *lato sensu*.

IV. CONCLUSÃO

Verifica-se, como demonstrado, que houve evidente evolução legislativa no combate à discriminação por orientação de gênero.

Todavia, o aumento de ações judiciais envolvendo o tema tem dois indicativos. O primeiro, é que os casos verificados no ambiente do trabalho estão sendo denunciados e levados ao Poder Judiciário pelos ofendidos com mais frequência, o que é salutar e necessário. O segundo, por outro lado, aponta para um aumento de casos de discriminação por orientação de gênero nas relações laborais.

Conclui-se, por conseguinte, que ainda é preciso aprimorar ainda muito o arcabouço legal, tratando-se o tema de forma específica, deixando claro para a sociedade que essa forma de discriminação, a exemplo de outras modalidades mais disseminadas, também é vedada e também será punida severamente se praticada no ambiente de trabalho, seja pelo empregado ou pelo empregador.

Concluindo, sem embargo da necessária evolução legislativa já mencionada, é e sempre será necessária a atenção e sensibilidade das Cortes trabalhistas no exame de situações como as postas nos julgados acima transcritos, bem como outras que ainda surgirão enquanto não houver efetiva evolução sociocultural, colocando-se a sociedade a tratar realmente com igualdade a diversidade por orientações de gênero, coibindo aquela odiosa discriminação sob os diversos ângulos em que elas se verificam no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

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

BRASIL. Consolidação da Legislação Aplicável. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho - Departamento de Fiscalização do Trabalho. *Discriminação e Assédio no Trabalho*. Dezembro de 2023. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/livro-discriminacao-e-assedio-no-trabalho-2.pdf. Acesso em: 15 jan. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Ministério Público de Minas Gerais. *Perguntas e Respostas sobre Discriminação no Trabalho*. Disponível em: https://www.mpmg.mp.br/data/files/07/C7/6D/33/DA44A7109CEB34A7760849A8/Cartilha%20-%20Perguntas%20e%20respostas%20sobre%20discriminacao%20%20no%20trabalho.pdf. Acesso em: 15 jan. 2025.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT.* 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. *Jurisprudência*. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm. Acesso em: 15 jan. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Jurisprudência*. Disponível em: https://tst.jus.br/web/guest/consulta-antiga. Acesso em: 15 jan. 2025.

UNICEF - *Gênero Vs Sexualidade*. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/blog/genero-vs-sexualidade. Acesso em: 15 jan. 2025.

MULHERIDADE LÉSBICA E A DUPLA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

LESBIAN WOMANHOOD AND THE DOUBLE DISCRIMINATION AT WORK

Adriana Goulart de Sena Orsini*
Henrique Macedo de Oliveira**

Resumo: No presente artigo discute-se como a sexualidade, somada ao gênero, repercute na admissão, permanência e desenvolvimento das mulheres no mercado de trabalho. Para isso, são analisados os impactos da heterossexualidade compulsória e da invisibilidade da mulher lésbica. A imposição da heteronormatividade, que impõe a heterossexualidade como padrão social, leva muitas mulheres lésbicas a ocultarem sua identidade para evitar discriminação. Esse contexto restringe oportunidades de crescimento profissional, reforça estereótipos e contribui para a perpetuação de práticas excludentes. Além disso, as mulheres lésbicas enfrentam o desafio de se adequar a expectativas de determinados padrões de feminilidade ou de ter que esconder a própria sexualidade. Essa pressão, somada à fetichização e à objetificação que muitas vivenciam, intensifica a violência simbólica e psicológica no ambiente profissional. Ainda que existam previsões normativas que busquem a promoção da igualdade de gênero e ao respeito à diversidade sexual, a realidade nas empresas ainda evidencia barreiras à inclusão plena da mulher lésbica. Diante disso, destaca-se a importância da implementação de Programas de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no setor privado. Como referência, colaciona-se a iniciativa do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que, por meio da Resolução nº 368, de 27 de outubro de 2023, instituiu o Programa de Equidade no âmbito da Justiça do Trabalho.

Palavras-chave: visibilidade lésbica; trabalho; inclusão.

* Professora Titular em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Universidade Federal de Minas Gerais. Pós-doutora em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas. Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Gestora do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho da 3ª Região - gab1@trt3.jus.br

** Especialista em Direito Público. Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Gestor do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho da 3ª Região - henriqmo@trt3.jus.br

Abstract: *In this article, we discuss how sexuality, intertwined with gender, affects the admission, retention, and career advancement of women in the labor market. To this end, we analyze the impacts of compulsory heterosexuality and the invisibility of lesbian women. The imposition of heteronormativity, which establishes heterosexuality as the social standard, leads many lesbian women to conceal their identity to avoid discrimination. This context restricts opportunities for professional growth, reinforces stereotypes, and contributes to the perpetuation of exclusionary practices. Furthermore, lesbian women face the challenge of conforming to expectations of certain femininity standards or having to hide their own sexuality. This pressure, combined with the fetishization and objectification that many experience, intensifies symbolic and psychological violence in the workplace. Although there are regulatory provisions aimed at promoting gender equality and respect for sexual diversity, the reality within companies still reveals significant barriers to the full inclusion of lesbian women. In this context, the importance of implementing Race, Gender, and Diversity Equity Programs in the private sector is emphasized. As a reference, the initiative of the Superior Council of Labor Justice (CSJT) is highlighted, which, through Resolution No. 368 of October 27, 2023, established the Equity Program within the scope of Labor Justice.*

Keywords: *lesbian visibility; work; inclusion.*

INTRODUÇÃO

A performance da masculinidade é considerada atributo exclusivo do homem, cuja formação educacional incentiva-o ao monopólio da violência como mecanismo de manutenção de poder. Aos homens é conferido o poder decisório, sendo fundamental que a sua capacidade de liderança não seja e sequer possa ser questionada. Por isso, a objetividade do agir e proceder surge como antagônica de manifestações de sensibilidade ou de camadas de subjetividade que possam gerar dubiedade sobre a clareza da liderança, da racionalidade e objetividade.

Por outro lado, a manifestação de sentimentos, que caracteriza a complexidade humana, e que permite que o indivíduo processe suas tendências, desejos e ambições sob os mais diversos crivos e formas, exteriorizando-os em um sem-número de matizes pode ser visto como um

potencial gerador de confusão e negatividade sobre a objetividade do que se pretende realizar[1].

O processamento da subjetividade demanda processos de autoconhecimento, além de tempo e de diálogo, e a manutenção do poder, corriqueiramente ameaçada, demanda respostas ágeis e objetivas daquele que se propõe a ser, existir, ser visível e não marginal em uma sociedade ainda predominantemente patriarcal, como a brasileira. Assim que a expressão do subjetivo acaba por se tornar característica marcadamente feminina, que não "condiz" com o arquétipo masculino. Por outro lado, à mulher, regra geral, não é dado adentrar na esfera de personificação dos atributos masculinos, o que poderia gerar uma ruptura no sistema criado para mantê-las alheias ao poder centralizado na figura do homem. Nesse sentido,

> [...] o triunfo do patriarcado não foi nem um acaso nem o resultado de uma revolução violenta. Desde a origem da humanidade, o privilégio biológico permitiu aos homens afirmarem-se sozinhos como sujeitos soberanos. Eles nunca abdicaram o privilégio; alienaram parcialmente sua existência na Natureza e na Mulher, mas reconquistaram-na a seguir. Condenada a desempenhar o papel do Outro, a mulher estava também condenada a possuir apenas uma força precária: escrava ou ídolo, nunca é ela que escolhe seu destino (Beauvoir, 1960, p. 96).

Assim, quando uma mulher converge suas ações para assumir qualquer um dos atributos assegurados com exclusividade à masculinidade, uma reação ocorrerá de imediato, buscando sustar a assunção desse papel, de modo que ela volte a exercer os comandos que lhe foram indicados quando foi designada mulher ao nascer. Dentre esses atributos, está o

[1] [...] sensações são reações corporais, causadas por um estímulo. São, portanto, fenômenos puramente perceptuais. Os sentimentos são experiências subjetivas, acessíveis apenas à própria pessoa. As emoções, por outro lado, são expressivas, observáveis pelos outros (Damásio, 2000). Outra diferença entre sentimentos e emoções, conforme apontado por Reeve (2006) e Bock, Furtado e Teixeira (2008) é a duração. Os sentimentos são mais duradouros, menos explosivos e não vêm acompanhados de reações orgânicas intensas. Já as emoções são fortes, passageiras e mutáveis. Portanto, o que emociona um indivíduo hoje, pode não emocioná-lo amanhã" (Cezar; Juca-Vasconcelos, 2016, p. 8).

relacionamento afetivo-sexual. Se o objetivo central da existência feminina é a procriação, a aproximação de duas mulheres, romanticamente, representaria uma severa ameaça. Ao romper com a regra de que apenas ao homem seria lícito relacionar-se afetiva e sexualmente com uma mulher, abre-se a possibilidade para uma ruptura mais ampla do poder patriarcal, com a possibilidade de que a mulher reivindique a assunção de outros papéis, responsabilidades e direitos, até então exclusivos do homem. Essa pode ser uma das razões para que a vivência lésbica seja reconhecida como antinatural. Há uma estratégia de defesa do patriarcado para que essa experiência não perturbe a ordem preestabelecida:

> Homens e mulheres, apesar das normatizações impostas, são capazes de resistência e de subversão, mostrando-se plurais e heterogêneos. Tal pluralidade "explode" o discurso patriarcal monolítico normativo, abrindo possibilidades para a subversiva e criativa (re) *invenção* de papéis e de relações. A mesma sociedade patriarcal e capitalista que normatiza às mulheres o cuidado de seus filhos/as, e aos homens o sustento econômico da família, não lhes dá condições para o desempenho destes papéis. Residam talvez aí possibilidades, mesmo que perversas, de subversão à normatização. Sujeitos e discursos devem ser compreendidos a partir de sua heterogeneidade constitutiva, dispersos em múltiplas, criativas, contraditórias e subversivas possibilidades inscritas em determinado tempo e espaço histórico social (Narvaz; Koller, 2006, p. 53).

À mulher naturalmente é concedido um espaço, todavia espaço de pouca liberdade, de modo que suas conquistas ao longo dos séculos somente foram possíveis a partir de muita luta e resistência. Seja com o propósito de usurpar a prevalência do poder masculino, seja no afã de obter igualdade em direitos e devedores, seja coexistindo com os homens no equilíbrio do poder, as mulheres sempre tiveram dificuldades para exercer algum grau de liberdade e cidadania. E as que exerceram, muitas vezes, sofreram violências diversas, sutis ou não, físicas ou não.

Desse modo, são por demais conhecidos os óbices que as mulheres enfrentam no mundo do trabalho para ocupar postos geralmente designados para pessoas do sexo masculino. Quando, entretanto, essa disputa de

espaço sai do aspecto profissional e adentra no monopólio da sexualidade, a situação ganha contornos ainda mais graves. Os homens podem aceitar (ou conviver), ainda que relutantemente, uma mulher no exercício de um papel de liderança, mas acatar o exercício de uma sexualidade dissidente por essa mesma mulher abala um princípio básico da masculinidade: "as mulheres servem aos homens". Alguns e algumas podem até dizer que "não é bem assim". Mas será mesmo que não é?

A dúvida/certeza acima, por vezes expressada ou cravada no âmago de sujeitos que vivem e se relacionam neste país do sul global, leva a questionamentos que podem colaborar a mudanças de cultura, de modos de ser e agir: qual seria o risco de uma sociedade em que os homens e mulheres se dissociam da performance esperada e passam a competir? A que lugar seriam relegados os homens num movimento de alteração das forças políticas em que não mais se sobressaísse a força física, aquela que permitiu a consolidação do patriarcado?

Este artigo pretende explicar o modo como a sexualidade se soma ao gênero para limitar a permanência e o desenvolvimento da mulher no mundo do trabalho e sugerir proposições para mitigar o problema da desigualdade sistêmica sofrida pelas mulheres lésbicas no âmbito laboral, face o recorte de tratamento científico aqui proposto.

O CONTROLE DO CORPO

Compreende-se o gênero como um fenômeno cultural que tem a aptidão para definir praticamente todas as vivências que o ser humano experimentará durante a sua existência. Ainda que o indivíduo encerre uma identificação avessa aos protótipos binários comumente estabelecidos, é certo que em algum aspecto ele se perceberá constrito em uma espécie de catalogação dos aspectos de sua personalidade para que possa ser reconhecido socialmente como homem ou como mulher. O gênero, portanto, é culturalmente moldado, inclusive no que diz respeito àquilo que é usualmente considerado como natural:

> O gênero não deve ser meramente concebido como a inscrição cultural de significado num sexo previamente dado (uma concepção jurídica); tem de designar também o aparato mesmo de produção mediante o qual os próprios sexos são estabelecidos. Resulta daí que o gênero não está para a cultura como o sexo para

> a natureza; ele também é o meio discursivo/cultural pelo qual "a natureza sexuada" ou "um sexo natural" é produzido e estabelecido como "pré-discursivo", anterior à cultura, uma superfície politicamente neutra sobre a qual age a cultura (Butler, 2018, p. 22).

> Quando, na linguagem lacaniana, diz-se que alguém assume um "sexo", a gramática da frase cria a expectativa de que existe um "alguém" que, ao despertar, reflete e delibera sobre o "sexo" que assumirá nesse dia, gramática essa em que a "assunção" é rapidamente assimilada à noção de uma escolha bastante refletida. Mas, se o que impõe essa "assunção" é um aparato regulador da heterossexualidade e uma assunção que é reiterada com a produção forçada do "sexo", trata-se portanto de uma "assunção" de sexo forçada desde o princípio (Butler, 2015, p. 35).

A despeito dessa constatação, o componente cultural foi (e insistentemente ainda é) desconsiderado na definição de gênero, fazendo com que seja confundido com a pura e simples designação biológica do sexo do indivíduo. É por isso que, a partir do instante em que o ser humano é identificado como do sexo biológico, feminino ou masculino, uma série de expectativas são criadas em torno do papel que ele desempenhará dentro da sociedade.

A criação e manutenção desses papéis advém de um contexto muito mais complexo e que remonta à maneira como a sociedade se organizou ao longo dos tempos. Nesse sentido, a homogeneidade masculina, atavicamente relacionada à força física, relegou as mulheres, ao menos no contexto das organizações humanas ocidentais, a papéis subalternos, enquanto aos homens foram conferidas as atribuições que lhes permitiam o exercício da liderança do clã, grupo ou família.

É a partir dessa vivência patriarcal que os homens passaram a deter também a vigilância sobre a sexualidade feminina, seja como forma de estabelecer controle sobre a origem da prole, a fim de que a herança fosse transmitida apenas aos filhos ditos legítimos, considerados aqueles oriundos do seu fluido orgânico, seja para evitar que outros homens alheios ao clã e, portanto, lideranças natas, pudessem ameaçar a manutenção do seu poder em exercício:

> O controle do corpo feminino, a restrição de atuação da mulher ao âmbito doméstico, o modo como não se valoriza como trabalho a produção de novas(os) sujeitas(os) a serem disponibilizadas(os) no mercado. Todas estas questões aparecem como fundamentais na gênese do capitalismo, mas muitas vezes não chegam a ser consideradas nas análises sobre o sistema socioeconômico vigente (Duarte, 2017, p. 96).

Neste trabalho, a investigação do controle sobre o corpo feminino ocorre em um contexto proeminentemente capitalista, em que um grupo masculino, socialmente dominante, converge esforços para a manutenção de privilégios financeiros e patrimoniais.

Não se desconhece que, em outros modelos, a mulher igualmente esteve (ou está) sujeita a idênticas limitações, mas chama a atenção que, em organizações pautadas em paradigmas supostamente liberais, persevere a ideia de que a mulher deva se submeter a normativas cuja racionalidade se origina de referenciais conservadores que cerceiam a sua potencialidade de ser e de estar.

Com efeito, em outros modelos, a manutenção do poder masculino igualmente costuma estar na centralidade do estabelecimento de papéis preestabelecidos, ainda que o capital não tenha sido (ou não seja) a justificativa primordial para esse proceder. Contudo, considerando a forma como se estabelecem atualmente a maior parte das sociedades do planeta, esse artigo analisará o tema sob a ótica do capitalismo, ressalte-se. É dentro desse sistema que o direito do trabalho faz sentido como forma de antever e responder às distorções que a exploração humana leva ao âmbito das relações empregado-empregador, viabilizando algum senso de equilíbrio social.

A vivência feminina, historicamente, foi entrecortada pela maneira como a mulher precisava se comportar perante outros homens, na medida em que ela era um ativo importante nas negociações familiares. Detendo ela a capacidade única de gerar a prole, os casamentos, enquanto acordos comerciais, passavam pela imposição à mulher do exercício compulsório dos papéis de esposa e de mãe.

O recato na aparência, no modo de vestir e a obediência aos roteiros previamente definidos de cuidado com os filhos e com a casa eram inerentes ao conceito de feminilidade estabelecido ao longo dos séculos e que ainda hoje se adere às expectativas patriarcais quanto ao que essas mulheres devem ou não fazer. A preferência pelo nascimento de novos

homens acompanha a jornada clássica dessas mulheres, já que o patriarca entendia que o nascimento de outras mulheres pouco teria a contribuir para a perpetuação do poder econômico da família:

> Assim, a existência da divisão sexual do trabalho na família possibilita o questionamento sobre os aspectos dessa divisão e a configuração que ela tomará na vigência do capital. Nesse sentido, discorrendo sobre a organização familiar sob a vigência do capital, Marx e Engels destacam que "está dada a propriedade, que já tem seu embrião, sua primeira forma, na família, onde a mulher e os filhos são escravos do homem. A escravidão na família, ainda latente e rústica, é a primeira propriedade". Em outras de suas obras, porém, a questão é analisada mais a fundo (Duarte, 2017, p. 39).
> [...]
> Eis a grande derrota feminina, de acordo com Engels. "O homem apoderou-se também da direção da casa; a mulher viu-se degradada, convertida em servidora, em escrava da luxúria do homem, em simples instrumento de reprodução". Tem-se a partir de então a forma patriarcal de família, momento em que a paternidade dos filhos é assegurada pela garantia de fidelidade da mulher. Estabelece-se aí um verdadeiro direito do homem sobre a mulher, e "quando este a mata, não faz mais do que exercer o seu direito". Trata-se, segundo Engels, quando do advento da família patriarcal, da entrada no domínio da História escrita (Duarte, 2017, p. 43).

Como se vê, criou-se em torno da figura da mulher uma redoma? Não! Um engessamento da sua forma de agir, com o propósito de sustentar os privilégios do patriarcado, aqui conceituado como sendo um modelo de organização das instituições centrado na figura masculina, a quem incumbe o papel de liderança e, consequentemente, de manutenção do modelo de concentração de riquezas:

> Cabe destacar que o patriarcado não designa o poder do pai, mas o poder dos homens, ou do masculino, enquanto categoria social. O patriarcado é uma forma

> de organização social na qual as relações são regidas por dois princípios básicos: 1) as mulheres estão hierarquicamente subordinadas aos homens e, 2) os jovens estão hierarquicamente subordinados aos homens mais velhos. A supremacia masculina ditada pelos valores do patriarcado atribuiu um maior valor às atividades masculinas em detrimento das atividades femininas; legitimou o controle da sexualidade, dos corpos e da autonomia femininas; e, estabeleceu papéis sexuais e sociais nos quais o masculino tem vantagens e prerrogativas (Narvaz; Koller, 2006, p. 50).

A partir do entendimento de que o corpo feminino é reivindicado pelo patriarcado, compreende-se a problemática adicional que enfrentam as mulheres lésbicas quando não atendem à vocação que lhes foi estabelecida culturalmente e que consiste em estabelecer relacionamentos afetivos exclusivamente com homens. Essa quebra de expectativas, contudo, não é aceita sem agruras, mesmo porque o machismo e a misoginia se organizam em torno da ideia de uma heterossexualidade compulsória.

HETEROSSEXUALIDADE COMPULSÓRIA: A PRESSÃO SOCIAL

Explicar a heteronormatividade significa primeiro compreender a capacidade que as maiorias têm de subjugar minorias para a manutenção dos seus privilégios. Grupos majoritários não são necessariamente mais numerosos, na medida em que o seu poder pode advir de outros fatores que não a prevalência numérica.

Entretanto, no caso da homossexualidade, a concentração quantitativa desse segmento é significativamente menor. De acordo com a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2019, conduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 94,7% dos homens e 94,8% das mulheres acima de 18 anos no Brasil se identificam como heterossexuais (IBGE, 2019, p. 27).

Desse modo, o grupo heterossexual, que detém mais indivíduos, assemelhando-se e unindo-se em suas características comuns, tende a relegar o outro grupo - homossexuais - à inferioridade. Esse fenômeno gera um processo inevitável de invisibilidade, na medida em que a pessoa homossexual, gravitando em torno de uma heterossexualidade compulsória, esconde sua natureza a fim de não sofrer o infortúnio de ser discriminada pela maioria dominante.

> Além de se tratar de uma lógica binária - já que se limita sempre a dois termos, sendo que ao assumir-se um exclui-se o outro (homem ou mulher, heterossexual ou homossexual) - a heterossexualidade, quando vivida compulsoriamente, conta com uma circunstância atributiva, no sentido de que a cada um desses polos são atribuídas determinadas características, geralmente complementares e opostas, as quais fixam o "um" ou o "outro" do par numa posição hierárquica. Essa hierarquização reverbera de modo ainda mais perverso com relação à mulher lésbica, já que além da lesbofobia socialmente incutida, a indiferença se acentua quando institucionalmente endossada (seja política, social ou juridicamente) (Cancini; Ghisleni, 2016, p. 2).

Ao longo dos séculos, esse mecanismo ganhou reforços importantes da religião e da ciência. No aspecto religioso, a homossexualidade encontrou obstáculos em interpretações dos textos sagrados que preconizam uma moralidade não passível de dissensos. Neles, a mulher está relegada à capacidade de reprodução, o que apenas faz sentido a partir da comunhão com outro homem - único tipo de relacionamento possível e natural:

> E há, evidentemente, a questão da interpretação de passagens bíblicas. A questão que se coloca é: por que algumas passagens foram simplesmente deixadas de lado, enquanto outras, ainda que também possam ser consideradas histórica e culturalmente datadas, permanecem sendo amplamente utilizadas, como as que dizem respeito à homossexualidade? A resposta nos parece residir no que já apontamos anteriormente: a questão do exercício do poder (Busin, 2008, p. 74).
> [...]
> O discurso das instituições religiosas sobre a homossexualidade e, mais especificamente, o da Igreja católica, tem esse caráter poderoso, que serve a múltiplas razões: perpetuar a desigualdade entre homens e mulheres e entre o masculino e o feminino; criar e manter a fronteira entre o 'nós' - determinando o que é normal, portanto aceito ou valorizado - e os

> outros, os que fogem à normalização e devem ser rejeitados; criar condições de controle das sexualidades e dos corpos, e, portanto, de comportamentos e pensamentos; oferecer alternativas sagradas, dentro de um vasto mercado religioso, de redenção dos pecados e salvação (Busin, 2008, p. 83).

A ciência também deu sua contribuição para o aprofundamento desse processo de estigma. Basta lembrar que apenas em 1973 a homossexualidade foi excluída da lista de transtornos mentais pela Associação Americana de Psiquiatria, tendo o mesmo ocorrido com a Organização Mundial de Saúde em 1990.

A legislação brasileira igualmente teve seu papel na manutenção do abismo que existe para pessoas homossexuais no Brasil no que diz respeito à obtenção de direitos. Nesse sentido, tendo em vista a omissão legislativa, foi necessário que o Supremo Tribunal Federal (STF) reconhecesse as uniões homoafetivas como núcleos familiares (ADI 4.277 e ADPF 132) e, mais tarde, declarasse que condutas homofóbicas ou transfóbicas poderiam ser enquadradas como crimes de racismo (ADO 26 e MI 4.733).

INTERSECCIONALIDADE E A MULHER LÉSBICA

Os efeitos da heterossexualidade compulsória são ainda mais nefastos quando se analisa a situação da mulher homossexual. E para que compreenda melhor a questão, impõe-se refletir sobre a interseccionalidade.

Pode-se dizer que o conceito de interseccionalidade relaciona-se com uma constatação sumária: nenhum fenômeno humano pode ser analisado isoladamente. Isso porque somos seres complexos, muitas vezes contraditórios, que, a um só tempo, podem deter privilégios em razão da cor da pele, mas que podem sofrer discriminação em razão da origem ou da classe social, por exemplo.

Uma análise estanque, que considere apenas um fator de distinção, sem levar em conta outros elementos que repercutem na maneira como o indivíduo age em sociedade, ao mesmo tempo em que sofre as consequências das ações de terceiros, não terá condições de revelar o problema em profundidade.

A discriminação tem camadas, que se aprofundam na medida em que se verificam signos excludentes que acompanham a vítima de forma inevitável. É por isso que uma mulher, apenas em decorrência de sua

conformação biológica, encontrará mais empecilhos do que os homens para se afirmarem na sociedade, sobretudo se desejarem ocupar espaços culturalmente destinados a eles. No entanto, se essa mulher for lésbica, a sua dificuldade tende a ser ainda maior, já que ela tem como registro da sua personalidade uma outra característica tida como negativa ou inadmissível:

> O termo "interseccionalidade" foi cunhado em 1989 pela jurista estadunidense Kimberlé Crenshaw, como crítica do feminismo negro à tendência a se abordar "raça e gênero como categorias mutuamente exclusivas de experiência e análise" (Crenshaw, 1989, 139, tradução minha). Herdeira das intelectuais negras que a precederam e da teoria racial crítica, ao formular o conceito, a autora nomeou compromissos teóricos e políticos que já existiam, e que, ainda que de modo difuso, integravam, sobretudo, o pensamento e a práxis de mulheres não brancas (Nash 2008; Collins e Bilge 2016; Viveros Vigoya 2016).
>
> Crenshaw (1989) alegou que as análises que empregam gênero ou raça como categorias unitárias de subordinação resultam no apagamento teórico de mulheres negras, sobretudo no que se refere à conceitualização, identificação e enfrentamento à discriminação racial e "por sexo". As análises tradicionais sobre a discriminação racial privilegiariam homens e pessoas negras das classes altas, e as apreciações da discriminação "por sexo" teriam por foco mulheres brancas e de classes privilegiadas. Apenas adicionar "mulheres negras" a análises derivadas de categorias únicas não seria suficiente para refletir de maneira adequada as discriminações em tela (Pereira, 2021, p. 447).

A experiência de ser uma mulher lésbica, sociologicamente falando, é ainda mais complexa quando a ela se atribuem outros marcadores segregadores, como raça, etnia, idade, classe social etc. Este estudo atém-se aos marcadores gênero e sexualidade, ainda que não se negue o aprofundamento do problema quando se analisa o contexto de uma mulher lésbica e negra, por exemplo, e sua dificuldade de entrada, permanência e ascensão no universo laboral.

INVISIBILIDADE E O APAGAMENTO DO GÊNERO FEMININO DAS RELAÇÕES DE PODER

A invisibilidade da mulher lésbica pode ser lida como uma decorrência do apagamento do próprio gênero feminino no âmbito das relações de poder. Se à mulher relegam-se credenciais de subalternidade, preterindo-a das oportunidades de destaque, com mais intensidade deverá se operar um esmaecimento intencional das potencialidades de atuação da mulher lésbica. Mas há outros fatores que a esse se somam: a dificuldade que essas mulheres podem ter de revelar sua sexualidade ante as expectativas familiares; o medo de expressar sua personalidade em decorrência do temor de sofrer violência física, assédio, entre outros.

Além disso, a invisibilidade, bem como o não reconhecimento, são fatores que convergem para a intolerância e a negativa de direitos, já que estimula a criação de estereótipos e discriminação. É assim que o desconhecimento e a falta de naturalização a respeito da vivência lésbica podem fazer com que as mulheres que se relacionam com outras mulheres sejam reconhecidas, por exemplo, como masculinizadas e agressivas. E isso pode reverberar na dificuldade de contratação ou de permanência no emprego, especificamente quando a sexualidade é um marco visível ou declarado dos atributos pessoais da candidata ou da trabalhadora já contratada.

Enquanto a invisibilidade facilita a criação de tabus sobre o lesbianidade[2], torna-se mais comum a deflagração de mecanismo de exclusão, não raro por meio do assédio moral ou sexual a que essas mulheres passam a se sujeitar. O silêncio, nesses casos, ganha uma tônica ainda mais proeminente, já que falar pode significar ter que assumir a sexualidade dissidente, o que nem sempre é de conhecimento público:

> Nesse sentido, talvez seja mesmo importante tornar essas identidades visíveis e reivindicantes de igualdade

[2] No século XX, o homossexualismo foi incluído como uma doença mental, sendo retirado somente em 1990, ou seja, próximo ao século XXI. A partir daí, a prerrogativa é de que fosse adotada a terminologia homossexualidade para mencionar tal orientação sexual (Guimarães & Aras, 2013), estendendo o mesmo direito aos diferentes grupos que compõem a sigla LGBTQIA+ (portanto lesbianidade, bissexualidade, transexualidade e assim sucessivamente) (Vitoriano, 2023, p. 18).
[...] O termo *lesbianidade* é tido pelos que lutam pela causa lésbica como a alternativa ao uso de lesbianismo, e nasceu, segundo Gonçalves e Carvalho (2019), da militância lésbica em movimentos sociais, no caso do Brasil.

> nas diferenças (com toda a ambiguidade que isso encerra), para que direitos e cidadania negados não sejam mais uma das táticas dos micro-poderes constituídos para assujeitar, controlar, dominar e, finalmente, devorar pessoas. Dessa forma, afirmar identidades e visibilizá-las de forma positiva pode ser uma forma de, junto com outras estratégias, se chegar à desejada invisibilidade, ou seja, quando a própria noção de sexualidade não tenha mais sentido e, portanto, deixe de marcar gente com o ferro da exclusão.
> E, para isso, as lutas pela tomada dos discursos que vêm fazendo as feministas e os movimentos de afirmação homossexual têm encontrado na categoria gênero um poderoso aliado (Busin, 2008, p. 34).

De outro lado, à mulher lésbica que se propõe vivenciar sua sexualidade nesse cenário de invisibilidade e exclusão, vários desafios são acrescidos, quando se leva em comparação a experiência das mulheres em geral. Desse modo, ao machismo inerente às sociedades patriarcais, soma-se a lesbofobia[3] proveniente da heterossexualidade como única experiência aceitável.

Corolário desse fenômeno, tem-se a fetichização e a objetificação propalada entre os homens heterossexuais e incentivada pela indústria pornográfica. A ideia por trás dessa visão remonta ao inconsciente masculino de que à mulher não é dado o direito de explorar sua sexualidade fora de uma vivência heterossexual, ou seja, a presença masculina, dominante, seria não somente naturalizada, como necessária. Aí também o porquê dos chamados estupros corretivos, em que mulheres lésbicas são submetidas à violência sexual para que se "convertam" à heterossexualidade, como se o órgão sexual masculino tivesse o poder de reorientar uma pessoa que não se interessa pelo corpo masculino:

[3] [...] a ideia de homofobia tem muito mais proximidade com as pessoas marcadas por especificidades que produzem corporalidades, figurações e narrativas que dizem respeito a processos de subjetivação normatizadores que produzem sujeitos homens gays. No caso de mulheres lésbicas, suas especificidades enquanto corporalidades, figurações e discursos, propõem o uso da palavra *lésbofobia,* definido pelo Dicionário gay-lésbico de Rodriguéz (2008, p. 250) como posição "[...] que mostra fobia ou aversão às lésbicas". Já para as travestis e transexuais, pelo mesmo modo de especificidades que lhes são próprias, recomenda-se o uso da palavra *transfobia,* problematizada e definida por Tin (2003) como efeito da transgressão e confusão em relação a sexualidade e ao gênero assumido pelas pessoas *trans* (Peres; Souza, 2020, p. 243).

> Verificou-se que os corpos das mulheres lésbicas são fetichizados quando elas são percebidas como um casal em uma sociedade machista e constituída com base na heterossexualidade compulsória. Nesse sistema, os corpos femininos são identificados como fonte de prazer para os homens, e o relacionamento lésbico categorizado como incompleto por não incorporar o masculino, que é socialmente aceitável apenas na figura do homem heterossexual (Rich, 2010). De acordo com Thompson (2001), a fetichização das partes do corpo feminino ocorre no patriarcado, transformando mulheres em objetos fragmentados. Quando se trata de um casal lésbico, a fetichização está justamente na união de dois corpos e a fragmentação na inexistência de um homem. Observou-se que, com base nessa perspectiva, homens se sentem frequentemente no direito de contestar a posse para si de tais corpos.
>
> Observou-se que a maior aceitação do casal lésbico em relação a outros casais não heterossexuais ocorre pela expectativa masculina de conseguir fazer parte desse relacionamento sexualmente. Ressalta-se que, dessa forma, a aparente aceitação não decorre de respeito pelas diferenças sexuais das mulheres lésbicas, mas sim de uma objetificação e fantasia a respeito dessa relação (Rocha *et al*, 2021, p. 48).

Ainda no que diz respeito à vivência lésbica em um cenário de invisibilidade, curioso notar que, embora sejam essas mulheres as primeiras nomeadas na sigla LGBTQIAP+, historicamente os grupos gays apresentam-se mais engajados nas lutas identitárias. Isso pode se dar em razões de diversos motivos.

É possível afirmar que o próprio movimento LGBTQIAP+ tem suas origens em mobilizações de círculos majoritariamente gays, como é o caso da Revolta de Stonewall, em 1969, nos Estados Unidos. Além disso, tais organizações não estão imunes ao machismo estrutural, que sempre albergaram em suas pautas e, sobretudo, à frente de seus diretórios, homens gays, predominantemente. Mesmo em tais espaços, a presença feminina costuma encontrar obstáculos para o exercício de liderança e poder, o que gera uma maior atenção, inclusive midiática, às pautas dos homens gays em detrimento das reivindicações das mulheres lésbicas:

> Embora o movimento LGBT como um todo tenha avançado na inclusão de pautas que cubram as demandas das minorias que representa, ainda existe a invisibilização da causa lésbica. Historicamente, a incorporação do movimento lésbico ao movimento LGBT ocorreu devido à invisibilização da mulher lésbica dentro do movimento feminista, que não era capaz de formular uma crítica contundente à heterossexualidade compulsória. Entretanto, dentro do próprio movimento LGBT, houve resistência em aceitar as pautas lésbicas além de misoginia por parte de integrantes homossexuais (Borges, 2008). Observou-se que tais resistências permanecem atuais, relegando às mulheres lésbicas funções secundárias na articulação do movimento (Rocha *et al*, 2021, p. 50).

Cumpre destacar ainda que, como homens gays detém o privilégio da masculinidade, em regra, tendem a ter melhor poder aquisitivo e mais possibilidade de inserção do mundo de trabalho, inclusive em cargos de chefia, ainda que também enfrentem discriminação. Por isso, parece clara a percepção do mercado consumidor de que esse público é mais atrativo em razão do maior poder de compra, o que faz com que sejam mais comumente alvo de campanhas publicitárias, afetando a percepção de visibilidade que esse grupo tem em comparação com as mulheres.

E não é só: os espaços de sociabilidade, como bares, boates e paradas de orgulho sempre foram mais ocupados por homens gays, o que sempre gerou para as mulheres lésbicas uma dificuldade adicional para que pudessem se organizar em espaços próprios.

Outra questão que demonstra com clareza a diferença na vivência do homem gay em comparação com a mulher lésbica diz respeito à diferença das pressões sofridas pela pessoa do gênero feminino. Enquanto a ela são direcionadas expectativas mais contundentes de casamento e maternidade, ao homem costuma-se conferir maior liberdade para programação da própria vida, inclusive com a possibilidade de colocar a carreira à frente da constituição familiar. Por fim, a mulher lésbica, justamente em razão do seu atributo de gênero, está mais sujeita à violência física e psicológica, o que a torna mais vulnerável do que os homens gays.

Todas essas questões podem afastar as mulheres lésbicas dos movimentos organizados em busca de direitos, invisibilizando-a cada

vez mais e precarizando sua situação nos ambientes de convivência, em especial no ambiente de trabalho, em que a sua sexualidade pode se tornar um óbice adicional à sua contratação, permanência ou promoção.

MULHERIDADE LÉSBICA E PROTEÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS: DA TEORIA À PRÁTICA

Nos aspectos constitucionais, supralegais e legais, o Brasil dispõe de mecanismos suficientes para garantir a proteção das mulheres lésbicas no mundo do trabalho. Assim, a Constituição Federal estabelece como fundamento do Estado Democrático de Direito a dignidade humana (artigo 1º, inciso III), ao mesmo tempo em que estabelece como objetivo fundamental da República a promoção do bem de todos, sem nenhum tipo de discriminação (artigo 3º, inciso IV). Também na Constituição da República, enquanto o artigo 5º, *caput* e inciso I, garante a igualdade sem distinções, inclusive entre homens e mulheres, o artigo 5º, inciso XLI, estabelece que "a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais". Já o artigo 7º, inciso XXX, preconiza como direitos dos trabalhadores a proibição de distinções em razão de sexo, o que compreende, na esteira de uma interpretação constitucional inclusiva, a sexualidade.

No âmbito supralegal, a Declaração de Direitos Humanos de 1948 estabelece a igualdade e a liberdade de todos os seres humanos desde o nascimento (artigo 1º); protege o direito ao gozo de direitos e as liberdades sem distinções entre as pessoas (artigo 2º); garante a proteção contra a discriminação (artigo 7º) e estabelece o direito ao trabalho digno, à igualdade salarial e à proteção contra o desemprego (artigo 23º). A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) de1979, promulgada pelo Decreto nº 4.377/2002, define a discriminação contra a mulher como qualquer distinção baseada no sexo que prejudique direitos humanos (artigo 1º) e garante direitos iguais no emprego, incluindo igual remuneração e proteção contra demissão arbitrária (Artigo 11º). Por sua vez, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Belém do Pará) de 1994, promulgada por meio do Decreto nº 1.973/1996, reconhece o direito da mulher de ser livre de todas as formas de discriminação (artigo 6º) e obriga os Estados a adotarem medidas contra violência baseada em gênero (artigo 7º).

Tem-se ainda a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) de 1969, promulgada por meio do

Decreto nº 678/1992, que também preconiza que todos são iguais perante a lei e têm direito à mesma proteção legal (artigo 24). Vale ressaltar que a Opinião Consultiva OC-24/17 da Corte Interamericana de Direitos Humanos reconhece que a orientação sexual e a identidade de gênero são categorias protegidas pela Convenção Americana sobre Direitos Humanos, proibindo-se qualquer norma, ato ou prática discriminatória baseada nessas características.

O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966, promulgado pelo Decreto nº 592/1992, estabelece em seu artigo 26 a garantia da igualdade perante a lei e a proibição de qualquer forma de discriminação. Enquanto isso, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, promulgado pelo Decreto nº 591/1992, estabelece no artigo 7º o direito a um salário justo e igual, sem discriminação de gênero, reafirmando a necessidade de equidade nas relações laborais. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, de 1958, promulgada por meio do Decreto nº 62.150/1968 (posteriormente substituído pelo Decreto nº 10.088/2019), define a discriminação como qualquer exclusão baseada em sexo ou outras condições sociais, como raça, cor e religião (artigo 1º), comprometendo os Estados signatários a erradicar tais práticas (artigo 2º). Ainda no plano supralegal, a Convenção nº 100 da OIT sobre Igualdade de Remuneração, de 1951, promulgada por meio do Decreto nº 41.721/1957 (posteriormente substituído pelo Decreto nº 10.088/2019), assegura a aplicação do princípio da igualdade salarial para trabalho de igual valor, promovendo a equidade no mercado de trabalho (artigo 2º).

A Convenção nº 190 da OIT sobre Violência e Assédio, de 2019, que ainda não foi ratificada pelo Brasil, exige, em seu artigo 4º, que os Estados adotem medidas contra a violência e o assédio baseados em gênero, ampliando a proteção dos trabalhadores em ambientes laborais. Além disso, a Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância, de 2013, também ainda não ratificada pelo Brasil, define discriminação como qualquer exclusão baseada inclusive em orientação sexual ou identidade de gênero (artigo 1º). Por fim, é possível ainda evocar os Princípios de Yogyakarta, de 2006, que apesar de não serem vinculantes, são amplamente reconhecidos como diretrizes internacionais de direitos humanos. Nesse sentido, o Princípio 12 estabelece o direito ao trabalho digno, livre de discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero.

No âmbito infraconstitucional, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, veda "a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade" (artigo 1º). Ademais, a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, é utilizada para criminalizar os atos de homofobia e transfobia, após decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26 e Mandado de Injunção (MI) 4.733. Por fim, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 373-A, veda ao empregador

> I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência a sexo, idade, cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida assim o exigir;
> II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja incompatível; [...]

Menciona-se, também, o Projeto de Lei nº 2.667, de 2024[4], denominado Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero, que em seu artigo 71 assegura o acesso ao mercado de trabalho a todas as pessoas independentemente da orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero ou características sexuais individuais.

Assim, contata-se haver no plano nacional e internacional arcabouço jurídico suficiente para coibir a discriminação de gênero e a lesbofobia no mundo do trabalho. No entanto, no dia a dia, há um panorama bastante diverso, que passa ao largo das previsões normativas, escancarando um contexto de profundo machismo estrutural, em que a forma de proceder dentro das empresas está alicerçada em visões de mundo machistas, misóginas e lesbofóbicas.

No momento da contratação, ainda que não haja uma afirmação explícita por parte candidata a respeito da sua sexualidade - o que, aliás, trata-se de circunstância afeta e restrita à sua intimidade -, é possível que

[4] BRASIL. Congresso Nacional. *Projeto de Lei nº 2.667, de 2024*. Institui o Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero. Disponível em: https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pl-2667-2024. Acesso em: 10 fev. 2025.

o recrutador manifeste um viés inconsciente (ou até mesmo consciente) por candidatas que se amoldem à sua expectativa heteronormativa, rejeitando aquelas que se expressem (por meio de roupas, gestual, tom de voz etc.) de maneiras dissidentes. Na entrevista, é possível que ainda surjam questionamentos invasivos, relacionados à existência de um eventual marido ou namorado ou sobre pretensões da candidata quanto à maternidade, sobre modelo de família, sobre meio e amizades, dentre outras. Todas essas perguntas podem expor a sexualidade da trabalhadora sem que ela se sinta à vontade para fazê-lo e, ademais, todas são perguntas discriminatórias que não podem e nem devem ser realizadas, seja qual for ou tenha sido a intenção do recrutador/recrutadora.

Após a admissão, a mulher lésbica está sujeita a sofrer um processo de isolamento profissional e social, quando diferentemente dos demais colegas, não se sente confortável para compartilhar sua vida pessoal e, eventualmente, a existência de uma namorada ou de uma companheira/esposa. Esse contexto pode fazer com que ela se afaste de eventos corporativos, confraternizações e encontros fora do ambiente de trabalho. Além disso, preconceitos estruturais, muitas vezes não declarados, podem obstar ou dificultar o acesso a promoções ou a oportunidades de desenvolvimento profissional.

A empregada ainda pode sofrer constrangimentos indevidos para expressar de maneira mais enfática atributos considerados femininos, como, por exemplo, a orientação indevida do empregador para que ela utilize maquiagem e vestidos, de modo a se adequar à expectativa que ele tem quanto à feminilidade da trabalhadora. Pode ocorrer também pressão para que a empregada mantenha vigilância sobre sua maneira de se falar, caminhar ou gesticular, a fim de que seja mais delicada ou suave.

Por fim, a hiperssexualização da mulher lésbica, como já asseverado anteriormente, geralmente ocasiona um processo de fetichização do corpo lésbico, que resvala, quase sempre, em assédio sexual e na própria invalidação da sexualidade da vítima. Todas essas situações culminam com a possibilidade de dispensas arbitrárias e injustas, ou com o acúmulo de microagressões orientadas à tentativa de pressionar a trabalhadora a se demitir, colocando um fim unilateralmente do contrato de trabalho, não porque propriamente queira, mas sim porque não aguenta mais o trabalho em ambiente tóxico, violento e discriminatório. Não se pode esquecer que o desenvolvimento de doenças físicas e mentais pode compor o quadro das violências e discriminações, expressando-se durante e ao final do contrato do trabalho.

Na Justiça, tais comportamentos discriminatórios surgem como

pedidos de indenizações por danos morais por assédio moral, assédio sexual, rescisão indireta ou reversão de justa causa. Pesquisa realizada pelos autores na data de 11 de fevereiro de 2025, às 9:05 horas, no *site* do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no campo jurisprudências[5] em "pesquisa livre", campo "com todas palavras", digitando-se a palavra "lésbica", apontou **23 acórdãos** no período de 2007 até 2024. Desses, um se trata de ED[6] em face de acórdão já apontado na lista da lista e, portanto, se for considerado gerará duplicidade, até porque o referido ED não alterou o acórdão original, sendo-lhe negado provimento (Processo nº 0010751-45.2022.5.03.0041 ROT[7] e ED).

Dos **22 acórdãos restantes** que aparecem na lista, em **3 deles** o termo lésbica surge por citação de norma internacional/jurisprudência, uma vez que o acesso à integralidade dos votos demonstra que os casos concretos diziam respeito a pessoa transgênero (em processo ou já realizada a redesignação de sexo). São os seguintes processos: 0010739-27.2022.5.03.0010 ROPS[8]; 0011121-45.2022.5.03.0131 ROPS; 0010748-50.2023.5.03.0043 ROPS.

Dos **19 acórdãos restantes**, observa-se que em **1 deles** a pessoa reclamante agiu de forma discriminatória com uma pessoa lésbica que era sua subordinada. Ou seja: neste caso o autor era a pessoa assediadora e homofóbica, pleiteando a reversão da dispensa por justa causa, o que foi negado no 2º grau (Processo no. 0011100-07.2023.5.03.0011 ROT).

Nos **18 casos restantes,** a pessoa autora afirma ter sido assediada/discriminada por ser lésbica e pleiteia indenização por dano moral. Neste universo de dezoito casos, **4 foram julgados improcedentes** (com confirmação da sentença de improcedência) por ausência de prova ou "prova dividida", consoante votos dos d. Relatores acompanhados pelas e. Turmas. Processos 00896-2006-009-03-00-1 ROT; 00535-2007-139-03-00-6 ROT; 0010287-53.2018.5.03.0108 ROPS; 0010812-95.2017.5.03.0164 ROT.

E os últimos **14 casos da lista original de 23 processos foram julgados procedentes**, seja pelo 1º grau, seja pelo 2º grau, com condenação em danos morais que variou de R$3.000,00 até R$30.000,00. Observa-se que a maior indenização encontrada foi de R$30.000,00 e foi deferida em acórdão do ano de 2014, ou seja, há mais de 11 anos. Se considerarmos o

[5] TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Jurisprudência. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/consulta.htm?cid=1. Acesso em: 11 fev. 2025.

[6] Embargos de Declaração.

[7] Recurso Ordinário Trabalhista.

[8] Recurso Ordinário em Procedimento Sumaríssimo.

conjunto dos 23 processos que apareceram na pesquisa, a condenação em danos morais - procedência da ação - atingiu 60,86%. Se considerarmos que o conjunto deva ser o número 18 em face da pesquisa refinada pela análise dos autos, chegamos a um percentual de 77,77% dos processos com prova da homofobia e condenação dos empregadores. São os seguintes processos: 0056500-56.2009.5.03.0004 ROT; 0001401-54.2012.5.03.0018 ROT; 0001801-92.2012.5.03.0010 ROT; 0001780-76.2013.5.03.0012 ROT; 0010720-02.2015.5.03.0031 ROT; 0000881-50.2014.5.03.0107 ROT;0011747-42.2017.5.03.0001 ROT; 0010317-14.2016.5.03.0026 ROT; 0010838-05.2017.5.03.0064 ROT;0010857-04.2022.5.03.0139 ROT; 0010751-45.2022.5.03.0041 ROT-ED; 0011079-52.2023.5.03.0004 ROPS; 0011709-33.2023.5.03.0029 ROPS; 0010197-51.2024.5.03.0038 ROPS[9].

EQUIDADE E DIVERSIDADE: IDEIAS PARA EMPRESAS EM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA

Trazendo-se essa discussão para o universo do trabalho, parece evidente que as dificuldades enfrentadas por uma mulher heterossexual são potencializadas quando, aliada ao gênero, a sexualidade deflagra um rompimento importante com a hegemonia patriarcal.

[9] Relação dos 23 processos encontrados na pesquisa: 1) 00896-2006-009-03-00-1ROT/ indenização negada/2007; 2) 00535-2007-139-03-00-6ROT/indenização negada/2008; 3) 0056500 56.2009.5.03.0004ROT/indenização deferida/R$10.000,00/2010; 4) 0001401-54.2012.5.03.0018ROT/indenização deferida/R$4.000,00/2013; 5) 0001801-92.2012.5.03.0010ROT/indenização deferida/R$10.000,00/2014; 6) 0001780-76.2013.5.03.0012ROT/indenização deferida/R$30.000,00/2014; 7) 0010720-02.2015.5.03.0031ROT/indenização deferida/R$3.000,00/2016; 8) 0000881-50.2014.5.03.0107RO/indenização deferida/R$10.000,00/2017; 9) 0011747-42.2017.5.03.0001ROT/indenização deferida/R$9.000,00/2018; 10) 0010317-14.2016.5.03.0026ROT/Indenização deferida/R$5.000,00/2018; 11) 0010287-53.2018.5.03.0108ROPS/Indenização negada/2019; 12) 0010812-95.2017.5.03.0164ROT/ Indenização negada/2019; 13) 0010838-05.2017.5.03.0064ROT/indenização deferida/ R$8.000,00/2020; 14) 0010739-27.2022.5.03.0010ROPS/indenização **transfobia**/ R$5.000,00/2023; 15) 0011121-45.2022.5.03.0131ROP/indenização **transfobia**/ R$23.830,8/2023; 16) 0010748-50.2023.5.03.0043ROPS/indenização **transfobia** negada/2023;17)0010857-04.2022.5.03.0139ROT/indenizaçãodeferida/R$20.000,00/2024; 18) e 19) 0010751-45.2022.5.03.0041ROT-ED/Indenização- deferida/R$10.000,00/2024; 20) 0011079-52.2023.5.03.0004ROPS/indenização deferida/R$15.000,00/2024; 21) 0011709-33.2023.5.03.0029ROPS/indenização deferida/R$25.000,00/2024; 22) 0010197-51.2024.5.03.0038ROPS/indenização deferida/R$20.000,00/2024; 23) 0011100-07.2023.5.03.0011ROT/reversão justa causa negada/2024.

Nesse sentido, é imperioso que se discutam mecanismos para combater a lesbofobia no ambiente de trabalho como medida afirmativa de direitos humanos.

Sem dúvidas, o ponto crucial do combate ao preconceito é a educação. Desde os anos iniciais da educação básica, aos indivíduos deve ser oferecida uma educação vocacionada à celebração da diversidade. Assim, entende-se que os componentes curriculares precisam refletir a necessidade de tratar temas antidiscriminatórios, como aceitação, tolerância e respeito a todas às diferenças, sempre levando em conta a capacidade cognitiva e a faixa etária dos estudantes. Diversidade de gênero e sexualidade precisam compor o currículo escolar para que a invisibilidade seja superada e as pessoas com sexualidade considerada divergente possam ser enxergadas dentro de um espectro da normalidade, ao lado (e não ao largo) da heterossexualidade.

É fundamental que crianças, jovens e adultos possam ter a oportunidade de compreender que a vivência heterossexual não é exclusiva e nem a única que deve ser considerada correta ou moralmente aceita. Outras experiências, incluindo a da mulheridade lésbica, precisam ser vistas como um aspecto natural da expressão humana, que não deve ser objeto de reprovação.

Há que se estabelecer, desde muito cedo, que a separação do Estado e da religião (laicidade estatal) resulta da impossibilidade de se compreender a dinâmica social a partir de preceitos religiosos, cuja experimentação deve ser conservada no âmbito pessoal, familiar ou comunitário, exclusivamente entre aqueles que professam as mesmas crenças e que decidiram viver de acordo com elas. No que concerne ao tratamento dos indivíduos que não têm relação com a ética teológica com que determinada pessoa ou grupo enxergam o mundo, o modo de proceder precisa estar calcado essencialmente no respeito à dignidade humana e na convivência pacífica com as diferenças.

Nesse sentido, o Projeto de Lei nº 2.667/2024[10], entre os artigos 62 a 70, estabelece políticas de educação inclusiva, exigindo que o ensino sobre diversidade e direitos LGBTQIAP+ seja abordado nas escolas e universidades. Aliás, o artigo 63 obriga o Estado a promover programas de formação contra

[10] BRASIL. Congresso Nacional. *Projeto de Lei nº 2.667, de 2024*. Institui o Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero. Disponível em: https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pl-2667-2024. Acesso em: 10 fev. 2025.

preconceitos e discriminação com base na orientação sexual ou identidade de gênero e o artigo 66 determina que materiais didáticos não reforcem estereótipos ou preconceitos relacionados à identidade de gênero e sexualidade. Todas essas medidas parecem indicar um caminho sólido para a formação educativa voltada a uma conscientização plena, desde a base, sobre o respeito à diversidade.

A educação, contudo, é um processo longo, complexo e permanente, cuja implementação depende de vontade política e do afastamento de visões ideológicas conservadoras que afetam a dinâmica da efetivação de direitos fundamentais em prol de um moralismo compacto e questionável, em que a ética imposta por determinados grupos, em especial religiosos, tenta moldar as políticas públicas em torno da experimentação de um estado teocrático, o que não é incabível na ordem constitucional vigente.

Por isso é que se defende uma solução mais imediata e que não depende de vontade política (estatal) para sua concretização. Trata-se da criação de Programas de Equidade de Raça, Gênero em espaço privado, em especial no âmbito das empresas, notoriamente naquelas com número elevado de funcionários, sem prejuízo da necessária adaptação para que a ideia abarque também pequenas empresas.

No âmbito da Justiça do Trabalho, o Programa de Equidade foi estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), por meio da Resolução nº 368, de 27 de outubro de 2023. Um dos fundamentos para a criação do Programa foi a adesão do Poder Judiciário brasileiro ao "Pacto pela Implementação da Agenda 2030", que tem por Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a igualdade de gênero, o trabalho decente, o crescimento econômico e a redução das desigualdades, entre outros.

São diretrizes do Programa, conforme artigo 4º da referida Resolução:

> [...]
> II - estabelecimento de mecanismos institucionais de prevenção e enfrentamento a todas as formas de discriminação;
> [...]
> V - garantia da igualdade de oportunidades e da equidade de raça, gênero e diversidade na ascensão e ocupação de funções gratificadas e cargos em comissão.

De acordo com o artigo 5º, são ações necessárias à implementação do Programa:

> I - implementação de campanhas, eventos e outras medidas preventivas de sensibilização;
> II - inclusão dos conteúdos correlatos a este Programa nos currículos de aperfeiçoamento, capacitação inicial e continuada, especialmente nos programas de formação de magistrados(as) e gestores(as);
> III - formalização de parcerias com instituições públicas e privadas relevantes para o cumprimento dos objetivos do Programa;
> IV - garantia da equidade de gênero em todas as instâncias, grupos de trabalho, comitês, subcomitês e, sempre que possível, de raça, na sua composição, ressalvando-se os colegiados cujos membros sejam elegíveis ou cuja composição esteja prevista regimentalmente;
> V - promoção de cursos de qualificação que possam equalizar oportunidades de provimento de funções gratificadas e cargos em comissão por pessoas pertencentes a grupos sub-representados; e
> VI - monitoramento da eficácia deste Programa, com a definição e o acompanhamento de indicadores e de metas a serem implementadas.

Como se vê, o Programa contempla diversas medidas voltadas não apenas para a conscientização do público, mas também para a criação de um ambiente equânime, em que trabalhadores historicamente marginalizados em razão do gênero, raça, orientação sexual, deficiência ou idade, por exemplo, tenham a possibilidade de acesso igualitário a espaço antes reservados primordialmente a homens brancos, cisgêneros e heterossexuais, como os espaços de gestão. Essa diversidade poderá resultar, em médio prazo, numa mudança de cultura organizacional, em que o normal passa a ser a oitiva qualificada desses grupos e de suas necessidades.

O Programa é gerido por um Comitê Nacional e Comitês regionais, com a garantia de diversidade de gênero, raça, orientação sexual, idade e deficiência em sua composição.

Com os ajustes necessários, essa iniciativa pode ter um impacto importante na diminuição das discriminações estruturais no setor

privado. Especificamente em benefício das mulheres lésbicas, o Programa de Equidade poderia instituir e monitorar um código de conduta com tolerância zero para discriminação e assédio; oferecer canais de denúncia seguros em que a proteção contra retaliações fosse assegurada; promover treinamentos obrigatórios sobre diversidade e inclusão; realizar eventos e ações internas de conscientização sobre os direitos LGBTQIAP+; criar redes de apoio para funcionárias LGBTQIAP+ e estabelecer parcerias com ONGs e consultorias especializadas para auxiliar na construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo.

Por fim, o Programa poderia auxiliar na adoção de critérios mais claros e objetivos para avaliação profissional, minimizando a subjetividade nos processos de contratação e de promoção, o que certamente contribuiria para reduzir preconceitos relacionados à aparência, comportamento ou orientação sexual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mulheridade lésbica é uma experiência que contempla uma dupla camada de desafios. Em um primeiro momento é o gênero que atravessa a experiência dessas pessoas e que define, logo no nascimento, uma série de expectativas e de papéis que precisam ser cumpridos para que a estrutura vigente de poder consiga ser mantida.

À medida que a mulher toma consciência de si, ela é capaz de tomar decisões que podem extrapolar os padrões normativos em vigor e romper com os paradigmas tradicionais de comportamento. Essa inadequação da conduta, no entanto, custará a essa mulher julgamentos, questionamentos e a imposição de diversos obstáculos para a afirmação das posições que ela decidiu acolher.

Essa disruptura é ainda mais significativa quando essa mulher expressa uma sexualidade divergente. Isso porque é na esfera da sexualidade que habita o sagrado, o masculino, o cânone da heteronormatividade: é por meio do controle do corpo que se busca o controle da mente. Por isso, a mulher lésbica está sujeita a um nível maior de opressões quando comparada à mulher heterossexual, sem que aqui se considerem outras camadas interseccionais que revelam quase que indefinidamente a complexidade da existência humana.

A discussão de mecanismos para combater a lesbofobia no ambiente de trabalho como medida afirmativa de direitos humanos é imprescindível. No contexto de combate ao preconceito, a educação aparece em destaque,

pois é capaz de oferecer formação e ensino celebrando a equidade e a diversidade.

Como se salientou, a educação, contudo, é um processo longo, complexo e permanente e o direito à educação há de ser garantido observando-se a ordem constitucional vigente.

Assim, este trabalho propôs uma solução mais imediata e que não depende de vontade política (estatal) para sua concretização. Trata-se da criação de Programas de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito das empresas, em especial daquelas com número elevado de funcionários, sem prejuízo da necessária adaptação para que a ideia abarque também pequenas empresas.

REFERÊNCIAS

BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo:* fatos e mitos. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1960.

BRASIL. Congresso Nacional. *Projeto de Lei nº 2.667, de 2024.* Institui o Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero. Disponível em: https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pl-2667-2024. Acesso em: 10 fev. 2025.

BUSIN, Valéria Melki. *Homossexualidade, religião e gênero*: a influência do catolicismo na construção da autoimagem de gays e lésbicas. 2008. 187 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Religião) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.

BUTLER, Judith. *Corpos que importam:* sobre os limites discursivos do 'sexo'. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2015.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero:* feminismo e subversão da identidade. Tradução de Renato Aguiar. 16. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

CANCINI, Pamela; GHISLENI, Pâmela Copetti. Desfazer o natural, desnaturalizar o feito: a heterossexualidade compulsória e a existência lésbica. *In*: Congresso Nacional de Biopolítica e Direitos Humanos, 1., 2016. *Anais...* v. 1, n. 1, p. 1-15, 2016.

CEZAR, Adieliton Tavares; JUCA-VASCONCELOS, Helena Pinheiro. Diferenciando sensações, sentimentos e emoções: uma articulação com a abordagem gestáltica*. IGT Rede*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 24, p. 4-14, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Pesquisa Nacional de Saúde 2019*: percepção do estado de saúde, estilos de vida, doenças crônicas e saúde bucal. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/dc3c7903468565be702f076f9795980a.pdf. Acesso em: 9 fev. 2025.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Silvia Helena. Famílias e patriarcado: da prescrição normativa *à* subversão criativa. *Psicologia & Sociedade*, v. 18, n. 2, p. 49-58, 2006.

PEREIRA, Bruna Cristina Jaquetto. Sobre usos e possibilidades da interseccionalidade. *Civitas* - Revista de Ciências Sociais, v. 21, n. 3, p. 445-454, 2021.

PERES, Wiliam Siqueira; SOUZA, Leonardo Lemos de. Transfobias, lesbofobias e homofobias invisíveis: problematizações para a psicologia e a educação. *In*: SILVA, Matheus Estevão Ferreira da; BRABO, Tânia Suely Antonelli Marcelino (org.). *Direitos humanos, diversidade, gênero e sexualidade:* reflexões, diagnósticos e intervenções na pesquisa em educação. Marília: Oficina Universitária; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2020, p. 233-258.

ROCHA, Izabela Assis; SOUZA, Tatiana Machiavelli do Carmo; FRANCO, Mariana Neves. Investigando as violências sofridas por mulheres lésbicas universitárias. *Psicologia em Revista,* Belo Horizonte, v. 27, n. 1, p. 39-57, jan./abr. 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Jurisprudência. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/consulta.htm?cid=1. Acesso em: 11 fev. 2025.

VITORIANO, Ana Cláudia de Oliveira. *Lesbianidade em questão:* um estudo fenomenológico. 2023. 90 f. Dissertação (Mestrado em Educação Sexual) - Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Araraquara, 2023.

VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO TRABALHO: diálogos entre a normativa da OIT e a atuação do Estado brasileiro

VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK: dialogues between ILO Regulations and the action of the Brazilian State

Carolina Silva Silvino Assunção*
Clarissa Valadares Chaves**

Resumo: O presente artigo tratará dos conceitos fundamentais trazidos pela redação da Convenção nº 190 e da Recomendação nº 206 da OIT, em cotejo com a atual realidade do mundo do trabalho, pautado pela discriminação de gênero, abordando quais influxos a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho já promoveu no ordenamento jurídico brasileiro e qual o papel do Estado brasileiro, em especial do Poder Judiciário, diante do presente cenário.

Palavras-chave: Convenção nº 190; Organização Internacional do Trabalho; discriminação em matéria de emprego.

Abstract: *This article will deal with the fundamental concepts brought by the wording of Convention No. 190 and ILO Recommendation No. 206, in comparison with the current reality of the world of work, guided by gender*

* Juíza do Trabalho Substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas (UDF). MBA em Direito do Trabalho (FGV). Pós-graduada em Direito do Trabalho (FDMC/MG). Cofundadora e membro da Oficina de Estudos Avançados 'Interfaces do Processo Civil com o Processo do Trabalho - IPCPT', vinculada à FDMC/MG. Professora de pós-graduação e cursos preparatórios para carreiras jurídicas. E-mail: carolassuncao09@hotmail.com

** Analista Judiciário e Assistente de Gabinete no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Mestre em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD-USP). Bolsista CAPES/PROEX em dedicação exclusiva pelo biênio 2021-2022. Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho (FDMC/MG e UCAM/RJ). Cofundadora e membro da Oficina de Estudos Avançados 'Interfaces do Processo Civil com o Processo do Trabalho - IPCPT', vinculada à FDMC/MG. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho - GEMDIT, vinculado à USP. E-mail: clavaladares@gmail.com

discrimination, addressing which influences Convention 190 of the International Labor Organization already promoted in the Brazilian legal system and what is the role of the Brazilian State, especially the Judiciary, in the current scenario.

Keywords: *Convention 190; International Labor Organization; discrimination in regard to employment.*

1. INTRODUÇÃO

Apesar de a busca pela equalização dos vetores capital e trabalho se tratar de pauta inerente ao Direito do Trabalho, fato é que o século XXI apresenta seus próprios desafios. A busca pela compatibilização do trabalho como atividade de reconhecimento e sustento é experienciada em um mundo do trabalho[1] no qual vida pessoal e profissional se misturam, vivendo-se em constante e ininterrupta conexão.

Nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira (2017), o trabalho está cada vez mais denso, tenso e intenso e a aproximação permanente da vida pessoal e do trabalho é ambiente fértil para se vislumbrar, talvez ainda mais intensamente, a violência e o assédio no mundo do trabalho.

Nos 100 anos de criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT, durante a 108ª Conferência Anual de Membros, a aprovação da Convenção nº 190 da OIT, em conjunto com a Recomendação nº 206, representou um grande marco à normativa internacional da OIT sobre o assunto. Embora a violência e o assédio no mundo do trabalho sejam temas tangenciados por outros diplomas internacionais da OIT, como é o caso da Convenção nº 111 e da Convenção nº 155, por exemplo, essa foi a primeira vez que o órgão aprovou instrumento normativo exclusivo à temática[2].

[1] Tal como trazido pela Convenção nº 190 da OIT, a expressão "mundo do trabalho" parece ser mais adequada àquela tradicionalmente usada "ambiente de trabalho", já que este hoje em dia não está adstrito ao ambiente de trabalho em si, havendo, de fato, uma compreensão mais abrangente.

[2] Nesse sentido, Adriana Calvo salienta: "A OIT já havia publicado importantes convenções relativas a direitos fundamentais, tais como sobre questões de discriminação (a Convenção de nº 111, em 1965, ratificada pelo Brasil em 1968, relativa à discriminação em matéria de emprego e profissão) e questões de gênero (a Convenção de nº 100 em 1951, ratificada pelo Brasil em 1957, relativa ao princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor, e a Convenção de nº 156, que trata da igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores e trabalhadoras com encargos de família, nunca ratificada pelo Brasil), contudo, até 2019 não havia sido publicada nenhuma convenção específica sobre violência e assédio" (2020, p. 339).

Deve-se salientar que a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 simbolizam um consenso internacional ultra qualificado[3], cuja legitimidade ampliada é fundada na composição tripartite da Organização Internacional do Trabalho - único órgão internacional com tal formação[4]. Não se pode deixar de enfatizar, ainda, a oportuna abordagem interseccional do tema, considerando que são mais susceptíveis a figurarem como vítimas de violência e assédio pessoas pertencentes a grupos mais vulneráveis, como mulheres e LGBTI+.

Há pouco menos de um ano da aprovação de tais instrumentos internacionais, o mundo foi assolado pela pandemia da COVID-19 que, além da crise sanitária em si, gerou uma crise social, robustecendo a fundamentalidade da temática. É pertinente perceber que não se está, entretanto, diante de um cenário efetivamente novo. A palavra "crise" reporta-se ao ápice de um contexto pré-existente. No caso da crise social gerada pela COVID-19, portanto, não se está diante de adversidades imediatas criadas pela disseminação do vírus, mas de disfunções mediatas, decorrentes da conjuntura econômica, social e política já existente. Metaforicamente, pode-se dizer: o que era fratura, tornou-se, agora, fratura exposta.

A cultura da violência e do assédio no trabalho, notadamente em face dos grupos vulneráveis anteriormente mencionados, é reflexo de uma sociedade patriarcal e sexista, na qual a divisão sexual do trabalho reflete desde problemas alocativos, como diferenças de remuneração e ocupação de cargos de direção, a violências psicológicas, mais "sutis" e "menos explícitas".

Esta segunda espécie ganhou especial potencialização no contexto pandêmico, especialmente pela utilização dos meios tecnológicos de

[3] Assim como todos os instrumentos normativos aprovados no âmbito da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

[4] Conforme aduz Rúbia Zanotelli Alvarenga (2019), "[...] a Organização Internacional do Trabalho (OIT), como agência permanente e especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), é a única que possui estrutura tripartite. Todos os seus órgãos colegiados são constituídos de representantes de governos, de associações sindicais de trabalhadores e de organizações de empregadores. Desde a sua criação, a OIT possui estrutura tripartite, o que constitui traço distintivo em relação aos demais organismos da ONU, à qual se incorporou nos anos 40. Integra representantes das organizações sindicais, das organizações patronais e dos governos de todos os Países-Membros, que participam em situação de igualdade para fortalecer o diálogo social e a formulação de normas internacionais do trabalho vantajosas para os trabalhadores".

comunicação. Por trás das telas de computadores e de celulares, as práticas de violência e assédio tendem a se ocultar aos olhos alheios. Somada à invisibilidade gerada pelos instrumentos tecnológicos, a fragilidade emocional de alguma forma vivenciada por toda a classe trabalhadora, seja em razão dos efeitos psíquicos gerados por longos períodos de confinamento ou pelo medo ante a impossibilidade de se manter em isolamento social, pode funcionar como pretexto para se dissimular a existência de situações de violência e assédio no trabalho.

Diante das substanciais alterações promovidas ao longo dos últimos anos no universo do trabalho, aceleradas significativamente pela pandemia da COVID-19, que potencializou o trabalho remoto e por meio de plataformas digitais, verificou-se a necessidade de se avançar na adoção de medidas promocionais para o combate à violência e ao assédio no novo mundo do trabalho.

Em harmonia com o papel institucional do Poder Judiciário na sociedade brasileira, o Conselho Nacional de Justiça instituiu por meio da Resolução nº 351/2020 o Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário, com claro intuito de sinalizar a necessidade de se dar atenção prioritária às práticas inadequadas que culminam no vilipêndio da saúde dos trabalhadores, notadamente dos grupos mais vulneráveis.

O legislador ordinário, no mesmo sentido, promoveu por meio da Lei nº 14.457/22 importante alteração nas funções da CIPA, que passou a ser responsável também pela adoção de medidas para a prevenção de assédio no meio ambiente de trabalho.

Considerando o cenário delineado, o presente artigo tratará dos conceitos fundamentais trazidos pela redação da Convenção nº 190 e da Recomendação nº 206 da OIT, em cotejo com a realidade do mundo do trabalho atual, abordando qual o papel do Estado brasileiro, em especial do Poder Judiciário, diante do presente cenário.

2. VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO TRABALHO

2.1 Contextos e conceitos relevantes

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho, as discussões em torno da temática do assédio e da violência no trabalho ganharam efetiva centralidade com a aprovação da Declaração Sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, em 1998.

Reforçando a premissa universal de justiça social instituída pela Constituição da OIT em 1919 e ratificada em 1948 pela Declaração de Filadélfia, a Declaração Sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, como instrumento de observância obrigatória a todo e qualquer membro da Organização Internacional do Trabalho, instituiu como fundamentais quatro eixos de atuação. *In verbis*:

> *2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:*
> *a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;*
> *b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;*
> *c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e*
> *d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.*

Tais eixos fundamentais, também chamados de princípios fundamentais, traduzem o que se chama de *"core labor standards",* devendo funcionar como a verdadeira espinha dorsal da atuação harmoniosa de todos os atores que compõe a estrutura tripartite da OIT - governos, representantes de trabalhadores e representantes de empregadores, no âmbito de cada um dos Estados-Membros.

A respeito da natureza jurídica das Declarações de Direitos Humanos, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado salientam seu caráter de fonte jurídica material e formal, na medida em que, concomitantemente, cumprem o papel político e cultural de induzir os Estados a aperfeiçoarem a sua legislação interna e engendram o dever de observância ao seu conteúdo, independentemente de procedimento solene de ratificação. Tratando-se, pois, de Declarações de Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais - como os de caráter trabalhista -, reconhecem que tais documentos se apresentam como verdadeiros marcos civilizatórios para a humanidade (2020, p. 43).

Em relação à Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, tais autores destacam que o Instrumento representou

um marco civilizatório e regulatório em matéria de Direitos Humanos Trabalhistas, efetivamente norteando as pautas que se seguiriam a partir daquele momento (Delgado & Delgado, 2020, p. 43).

Seguindo as diretrizes traçadas pela Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, a aprovação da Agenda do Trabalho Decente no ano seguinte, em 1999, reafirmou a importância da união de esforços para a concretização de um mundo do trabalho que refletisse o ser humano como elemento central. Conforme pondera Gerry Rodgers,

> *O objetivo do trabalho decente é* expresso *da melhor forma através do olhar das pessoas comuns. Trata-se de seu trabalho e perspectivas de futuro; de suas condições de trabalho; do equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar, de levar seus filhos à escola e tirá-los do trabalho infantil. Tem a ver com a igualdade de gênero, igualdade de reconhecimentos e dar condições às mulheres para que possam escolher e que assumam o controle de suas vidas. Tem a ver com poder se expressar e poder ser escutado no trabalho e na comunidade. Para muitos é a principal via de escape da pobreza. Para muitos outros, tem a ver com poder realizar as aspirações pessoais de sua vida cotidiana e com a solidariedade com outros. E em todos os lugares, para todas as pessoas, o trabalho decente tem a ver com a dignidade humana* - destaques acrescidos (2002).

A busca por um mundo do trabalho livre de violência e assédio é um reflexo direto da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e da Agenda do Trabalho Decente, que influenciaram o aquecimento dos debates acerca do tema.

Embora a Declaração Sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho represente uma maior ênfase às discussões específicas sobre o assunto, deve-se reconhecer a relevância de Instrumentos Internacionais que a precederam, como a Convenção nº 111 e a Convenção nº 155.

Antes de se adentrar propriamente à temática dos mencionados diplomas, é essencial perceber qual é a correlação entre as Convenções da Organização Internacional do Trabalho e o ordenamento jurídico brasileiro. O tema, entretanto, desafia diferentes opiniões, concentradas majoritariamente em duas correntes.

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2020), a exemplo da primeira linha de entendimento, consideram que quando o Instrumento Internacional é aprovado e ratificado internamente, ele passa a compor o ordenamento jurídico com status supralegal. *In verbis:*

> *Conferida a sua vigência interna, as convenções da OIT, contemporaneamente, passam a compor o ordenamento jurídico brasileiro como fonte formal heterônoma de status supralegal (acima de leis ordinárias e/ou complementares), na medida em que constituem documentos integrados por normas de Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 5º, §2º, CF/88). Se a aprovação congressual tiver sido feita mediante o rito de emenda constitucional, inclusive com o quórum diferenciado de dois terços, o respectivo documento normativo internacional ostentará status de Emenda à Constituição* (§ 3º do art. 5º, acrescentado pela EC n. 45, de dezembro de 2004).

Já Flávia Piovesan (2006, p. 31), como exemplo da segunda vertente, entende que os Diplomas Internacionais que versem sobre Direitos Humanos aderem ao ordenamento jurídico com status propriamente constitucional:

> *[...] o Direito brasileiro faz opção por um sistema misto, que combina regimes jurídicos diferenciados: um regime aplicável aos tratados de direitos humanos e um outro aplicável aos tratados tradicionais. Enquanto os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos - por força do art. 5º, § 2º - apresentam natureza de norma constitucional, os demais tratados internacionais apresentam natureza infraconstitucional.*

A autora explica que todos os Tratados Internacionais ratificados, que versem sobre Direitos Humanos, apresentam natureza materialmente constitucional, de modo que o quórum estabelecido pelo § 3º do art. 5º consubstancia requisito puramente formal. Vejamos:

> *[...] por força do artigo 5º, parágrafo 2º, todos os tratados de direitos humanos, independentemente*

> *do quórum de sua aprovação, são materialmente constitucionais. O quórum qualificado está tão somente a reforçar tal natureza constitucional, ao adicionar um lastro formalmente constitucional. Na hermenêutica dos direitos há que imperar uma lógica material e não formal, orientada por valores, a celebrar o valor fundante da prevalência da dignidade humana. Isto porque não seria razoável sustentar que os tratados de direitos humanos já ratificados fossem recepcionados como lei federal, enquanto os demais adquirissem hierarquia constitucional exclusivamente em virtude de seu quórum de aprovação* (Piovesan, 2006, p. 32).

Importante reflexo que emerge dessa concepção é a imutabilidade conferida pelo inciso IV do §4º do art. 60 da Carta Maior de 1988. As cláusulas pétreas trazidas pelo art. 60 são fundadas no que se denomina núcleo duro do diploma constitucional, isto é, nos valores eleitos pelo Poder Constituinte Originário como intangíveis pelo Poder Constituinte Derivado Reformador[5].

Nesse sentido, entende-se que as Convenções Internacionais da OIT, ao tratarem de normas de Direitos Humanos e Fundamentais, solidificam conteúdo de natureza constitucional (art. 5º, §2º, da CRFB/88), de observância imediata (art. 5º, §1º, da CRFB/88) e protegidos pelo art. 60, §4º, da CRFB/88.

[5] Neste ponto, Flávia Piovesan, contudo, adverte: "Entretanto, embora os direitos internacionais sejam alcançados pelo art. 60, parágrafo 4º, e não possam ser eliminados via emenda constitucional, os tratados internacionais de direitos humanos materialmente constitucionais são suscetíveis a denúncia por parte do Estado signatário. Com efeito, os tratados internacionais de direitos humanos estabelecem regras específicas concernentes à possibilidade de denúncia por parte do Estado signatário.50 Os direitos internacionais poderão ser subtraídos pelo mesmo Estado que os incorporou, em face das peculiaridades do regime de direito internacional público. Vale dizer, cabe ao Estado-parte tanto o ato de ratificação do tratado, como o ato de denúncia, ou seja, o ato de retirada do mesmo tratado. Os direitos internacionais apresentam, assim, uma natureza constitucional diferenciada". Já em relação aos Instrumentos materialmente e formalmente constitucionais, esclarece que "[...] não podem ser objeto de denúncia. Isto porque os direitos neles enunciados receberam assento no texto constitucional, não apenas pela matéria que veiculam, mas pelo grau de legitimidade popular contemplado pelo especial e dificultoso processo de sua aprovação, concernente à maioria de três quintos dos votos dos membros, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos de votação" (Piovesan, 2006, p. 35).

A Convenção nº 111, aprovada em plano internacional em 1960 e em âmbito interno quatro anos depois, além do marco simbólico que representou à época, trouxe fundamental definição à discriminação no mundo do trabalho. Conforme dispõe em seu art. 1º:

> *Art. 1º - 1. Para os fins da presente convenção o termo "discriminação" compreende:*
> *a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;*
> *b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados* (grifos acrescidos).

Deve-se notar que a redação do texto convencionado, ao dispor sobre a desigualdade de oportunidades e tratamento como resultados de atitudes distintivas, excludentes e preferenciais, evidencia que esta articulação de causa e efeito pode demonstrar problemas alocativos de caráter objetivo - como diferenças salariais, acesso a certos cargos e funções - ou não, relacionando-se a aspectos subjetivos do trabalhador.

Essa dualidade conceitual corrobora a abordagem abrangente trazida pela Convenção nº 190 e pela Recomendação nº 206 da OIT, ampliando e unificando o enfrentamento da pauta da violência e do assédio no mundo do trabalho, que pode gerar reflexos tanto de ordem objetiva, como subjetiva.

A Convenção nº 155, aprovada em âmbito internacional em 1983 e no plano interno em 1992, por sua vez, ao dispor, em seu art. 3º, alínea "e", que a saúde no trabalho "[...] abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho", reforça a concepção da Organização Mundial da Saúde - OMS de "saúde" como um conceito multifacetado, aplicável, com a mesma pluralidade e alcance, ao mundo do trabalho.

Nessa perspectiva, a ênfase à saúde como estado que comporta elementos de bem-estar físico e mental converge com a necessidade de que o combate à violência, ao assédio e à discriminação no trabalho seja articulado, também, como questão que diz respeito ao meio ambiente de trabalho.

Como reflexo dessa compreensão, surge a necessidade de se considerar a ergonomia - estudo da interação do homem com o meio ambiente de trabalho - também sob o prisma psíquico. Candy Florêncio Thomé e Rodrigo Garcia Schwarz (2017) pontuam que a NR-17, por exemplo, dispõe, no item 17.1, que as características psicofisiológicas dos trabalhadores devem ser levadas em conta a fim de proporcionar, no meio ambiente de trabalho, o máximo de segurança, conforto e desempenho eficiente. No item relativo à organização do trabalho (17.5.1), dispõe que "[...] *as condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado*" e, no item 17.6.1, determina que "[...] *a organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado*".

A esse respeito, André Sousa Pereira (2017, p. 313) explica que em decorrência da organização da atividade empresarial, os chamados riscos psicossociais ocupacionais demandam uma compreensão holística da situação, confluindo o indivíduo com o meio social no qual ele está inserido.

Segundo Pedro Álvarez Briceño (2009), "[...] *os riesgos psicosociales como aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afecta a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos*".

Seguindo-se o raciocínio traçado por André Sousa Pereira (2017, p. 314), é possível dizer que existem três dimensões sociais de interação entre o trabalhador e a estrutura organizacional de labor na qual ele esteja inserido, quais sejam, relações entre indivíduos, entre o indivíduo e o grupo e do indivíduo consigo mesmo. Quando dessas interações emergem situações potencialmente danosas à saúde mental do trabalhador, materializa-se o risco psicossocial.

Em oportuna abordagem, a Convenção nº 190, em seu art. 9º, correlacionou a violência e o assédio como potenciais geradores de riscos psicossociais. É importante ressaltar, entretanto, que embora haja a tendência de se listar os riscos psicossociais de modo a objetivar as situações mais comuns diante das quais o risco estará caracterizado, muitos são os fatores que podem configurar um risco psicossocial, notadamente nos casos de violência e assédio, sendo indispensável, na prática, a análise pormenorizada de cada caso.

2.2 A Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 da OIT

No marco centenário da Organização Internacional do Trabalho, durante a 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2019, foram aprovadas a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206.

Conquanto a violência e o assédio no mundo do trabalho tenham sido assuntos tangenciados por outros diplomas internacionais da OIT, como pelas Convenções nº 111 e nº 155, conforme anteriormente analisado, a Convenção nº 190, em conjunto com a Recomendação nº 206, representou um grande marco à normativa internacional da OIT sobre o assunto, sendo o primeiro instrumento exclusivo à temática.

Alguns pontos trazidos pelos textos firmados merecem ser destacados, seja em razão de sua relevância ou pelo reflexo que trarão ao atual enfrentamento da questão em âmbito interno.

Embora costumeiramente violência e assédio no trabalho sejam tratadas como figuras apartadas, a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 da OIT, trouxeram, propositadamente, uma abordagem conjunta.

Não se pretendeu, contudo, generalizar o tema. As espécies de assédio e os mais variados tipos de violência no mundo do trabalho (violência sexual, assédio sexual, violência de gênero, assédio em razão de gênero, violência doméstica, violência física, violência psicológica, assédio moral, violência estrutural, assédio organizacional e assédio virtual - *cyberbullying*), continuam sendo reconhecidos, com características e conceitos próprios. Objetivou-se, apenas, sistematizar e robustecer a reprovabilidade de uma gama de condutas ainda mais diversificadas e abrangentes.

Conforme se infere do Relatório Final dos Peritos da OIT (ILO, 2016), que precedeu a aprovação dos instrumentos normativos em comento,

> [...] *embora a terminologia possa variar entre os países, a expressão "violência e assédio" inclui um contínuo de comportamentos e práticas inaceitáveis que podem resultar em danos ou sofrimentos físicos, psicológicos ou sexuais*.

Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos (2019, p. 14) destacam que em razão da interdependência das consequências advindas das práticas de violência e assédio, é fundamental a sua abordagem conjunta:

> *[...] o conceito integrado abarca a interdependência e interrelação entre os tipos de violência e assédio. Isso porque a prática de uma modalidade de violência engloba, de certo modo, os outros tipos de condutas violentas e assediadoras, que não devem ser vistas, portanto, de forma isolada. Assim, por exemplo, ao se praticar o assédio sexual, pratica-se, simultaneamente, uma violência sexual, uma violência psicológica e uma violência física. Em semelhante sentido, a violência doméstica compreende a violência física, sexual, psicológica ou patrimonial perpetrada no âmbito doméstico ou familiar. Com efeito, as modalidades de violência e de assédio, em que pese a importância das conceituações e distinções, não podem ser vistas isoladamente, pois suas naturezas, efeitos e consequências são interdependentes.*

Outro aspecto que se releva é a adoção da concepção de que para a caracterização da violência ou do assédio não são necessários reiterados eventos assediadores e violentos, bastando, para tanto, um único episódio. Mais importante que a periodicidade da prática de condutas assediadoras e violentas, portanto, é a verificação concreta dos resultados produzidos. Segundo a alínea "a" do artigo 1º da Convenção nº 190,

> *O termo "violência e assédio" no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis ou ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestados uma ou várias vezes, que se destinam a que causem ou possam causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclua violência e assédio de gênero (destaques acrescidos).*

Essa compreensão parece romper com o conceito de assédio tradicionalmente adotado pela doutrina trabalhista brasileira, para a qual a caracterização do assédio dependia de práticas sucessivas e ocorridas por período prolongado[6].

Mais um ponto de destaque é a positivação do efetivo alcance das disposições ali contidas, não se limitando sua aplicação às relações

[6] Conceito este baseado, majoritariamente, no entendimento de Marie-France Hirigoyen (2002, p. 66).

de emprego formalmente reconhecidas, abrangendo todos aqueles que trabalhem, independentemente da situação contratual estabelecida. Explicitou-se, ainda, a sua aplicação ao setor público e em áreas rurais. *In verbis:*

> *Artigo 2*
> *1. Esta Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo trabalhadores assalariados, conforme definido na lei e na prática nacionais, bem como as pessoas que trabalham, independentemente da sua situação contratual, pessoas em treinamento, incluindo estagiários e aprendizes, trabalhadores demitidos, voluntários, candidatos a emprego e candidatos a emprego e indivíduos que exercem a autoridade, funções ou responsabilidades de um empregador.*
> *2. O presente acordo aplica-se a todos os setores, públicos ou privados, da economia formal e informal, nas áreas urbanas ou rurais.*

Outro aspecto de ressalto é a abordagem interseccional sob a perspectiva de gênero. Considerando-se a configuração patriarcal e sexista da sociedade em que vivemos e o reflexo de tais substratos na estrutura organizacional e na dinâmica empresarial, é notória a predileção de certos grupos a figurarem como vítimas de agressões morais e psíquicas no ambiente de trabalho, como é o caso de mulheres e de pessoas LGBTI+.

A dimensão de gênero é diretriz fundamental de enfrentamento da violência e do assédio, notadamente na sociedade capitalista, em que as relações sociais estão associadas à divisão sexual do trabalho e perpetuam as desigualdades existentes. Segundo esclarecem Candy Florêncio Thomé e Rodrigo Garcia Schwarz, "[...] *o capital não cria subordinação das mulheres, porém integra e reforça as raízes da divisão sexual do trabalho*" (2017, p. 132).

Os vários problemas alocativos surgidos na prática, como a manutenção de guetos sexistas de trabalho, a preterição de promoção na carreira, a ausência de isonomia salarial e a impossibilidade de alcance de postos de chefia são situações que ensejariam, a princípio, uma resolução meramente econômica. Entretanto, a *práxis* parece demonstrar que esses são apenas os reflexos visíveis de uma relação encoberta por violências psíquicas e morais, desafiando uma percepção integrativa, tal como trazido pelas normativas internacionais em comento.

Outro ponto que chama a atenção é a acertada utilização da expressão "mundo do trabalho" (*world of work)* em substituição à tradicional "ambiente de trabalho" (*workplace*). A concepção trazida pela OIT, relativizando a compreensão espacial e temporal que se tinha por "ambiente de trabalho", vai ao encontro do modelo de trabalho vivenciado atualmente por grande parcela da classe trabalhadora, em que vida pessoal e vida profissional estão cada vez mais interconectadas. Para não deixar dúvidas, o art. 3º da Convenção nº 190 explicita:

> *Esta Convenção se aplica à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorre durante o trabalho, em relação ou como resultado do trabalho:*
> *a) no local de trabalho, inclusive em espaços públicos e privados, quando são locais de trabalho;*
> *b) em locais onde o trabalhador é remunerado, onde descansa ou onde come, ou onde utiliza instalações sanitárias ou de toalete e nos vestiários;*
> *c) em viagens de trabalho, viagens, eventos ou atividades sociais ou de treinamento;*
> *d) no âmbito das comunicações relacionadas ao trabalho, inclusive as realizadas por meio de tecnologias da informação e comunicação;*
> *e) nas acomodações fornecidas pelo empregador, e*
> *f) nas viagens entre a casa e o local de trabalho.* (g.n)

Até o momento de elaboração deste artigo apenas quarenta e cinco países ratificaram a Convenção nº 190[7]. Não obstante, é relevante observar que por serem instrumentos que garantem o combate à discriminação nas relações de trabalho, a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 estão englobadas pelo princípio fundamental da "*eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação*", consoante dispõe a Declaração Sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, cuja observância recai sobre todos os Estados Membros da OIT.

[7] Albânia, Alemanha, Antígua e Barbuda, Argentina, Austrália, Bahamas, Barbados, Bélgica, Canadá, Chile, Equador, El Salvador, Espanha, Fiji, França, Grécia, Irlanda, Itália, Lesoto, Maurício, México, Namíbia, Nigéria, Panamá, papua Nova Guiné, Peru, Reino Unido, República Centro Africana, San Marino, Somália, África do Sul, Uganda Uruguai. Registra-se que em diversos países a convenção entrará em vigor apenas em 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810. Acesso em: 02 out. 2024.

De toda forma, não se pode desprezar que a ratificação[8] pelos Estados Membros possui uma representação simbólica, sendo extremamente oportuna uma mobilização internacional nesse sentido[9].

3. OS EFEITOS COLATERAIS E O LEGADO DA COVID-19 NO MUNDO DO TRABALHO E A IMPRESCINDIBILIDADE DA CONVENÇÃO Nº 190 E DA RECOMENDAÇÃO Nº 206 DA OIT PARA O COMBATE DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Pode-se dizer que o contexto gerado pela COVID-19 trouxe três influxos principais à temática da violência e do assédio no mundo do trabalho: (3.1) elevou consideravelmente o teletrabalho e, por conseguinte, o uso dos meios tecnológicos no trabalho, ainda de forma mais intensa, (3.2) aumentou expressivamente a jornada, o volume de trabalho e a pressão psicológica sofrida pelos trabalhadores, notadamente em relação àqueles que se ativam na área da saúde e em relação às mulheres em geral, que passaram a assumir e a administrar, no mesmo ambiente, o trabalho profissional e o doméstico e (3.3) avolumou o número de casos de violência doméstica em razão da adoção de medidas de isolamento social.

O *cyberbullying* (3.1), também conhecido como assédio virtual ou assédio digital, é definido pela Lei nº 13.185/2015, que instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*bullying*). Segundo dispõe o seu art. 2º, parágrafo único,

> *Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (cyberbullying), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial* (destaques acrescidos).

Conforme se extrai do Relatório Final do encontro que precedeu a elaboração da Convenção nº 190 e da Recomendação nº 206 (*Meeting*

[8] Tecnicamente é importante ressaltar que apenas a Convenção nº 190 demandaria ratificação formal.

[9] Observa-se que a Organização Internacional do Trabalho está promovendo campanha global digital pela ratificação da Convenção nº 190 da OIT (#RatificarC190). Para maiores informações, disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_807554/lang-pt/index.htm. Acesso em: 20 jan. 2023.

of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work), realizado em outubro de 2016, a violência encoberta pela utilização de aparatos tecnológicos merece especial reforço de atuação pelos Estados Membros (ILO, 2016):

> *The Worker Vice-Chairperson described various types of violence, including psychological violence and technology-based violence which have been on the rise at the workplace and which would require stronger action, beyond legislation already passed in some countries.*

A Convenção nº 190, em seu art. 3º, alínea "d", mencionou expressamente que a caracterização da violência e do assédio poderá se dar no âmbito das comunicações relacionadas ao trabalho, inclusive as realizadas por meio de tecnologias da informação e comunicação.

É interessante observar que essa não é uma situação nova, mas que, de fato, merece ser destacada, haja vista o incremento da utilização dos meios e aparatos tecnológicos e a sua potencial influência nas práticas de violência e assédio no trabalho.

Como trazido anteriormente, vários são os elementos internos à organização empresarial que podem caracterizar riscos psicossociais ao trabalhador e o uso das tecnologias pode favorecer o surgimento preferencial de alguns deles, como a sobrecarga quantitativa de trabalho e a falta de apoio social (Pereira, 2017).

O aumento excessivo do volume de trabalho, acompanhado do estabelecimento de metas de desproporcional alcance, escancaram o clássico exemplo de assédio moral organizacional (ou *straining),* em que as práticas assediadoras estão compreendidas na própria estrutura do fluxo de trabalho e nas relações interpessoais de um modo geral no ambiente laboral, inclusive on-line.

Segundo a pesquisa "*The State of Burnout 2020"*, da plataforma americana *Blind* (2020), realizada em razão da COVID-19, em abril de 2020, 73% dos trabalhadores entrevistados disseram estar sofrendo esgotamento mental em razão do trabalho, enquanto em fevereiro esse percentual era de 61%. As justificativas ao esgotamento foram basicamente três: ausência de separação de vida profissional e vida pessoal, dificuldades com o volume de trabalho e preocupações com a manutenção da segurança no trabalho.

Em relação aos trabalhadores da área da saúde (3.2), é relevante reconhecer que são profissionais que estão na linha de frente do enfrentamento da pandemia, sendo submetidos a árduas jornadas de trabalho, nem sempre equipados da forma adequada e vivendo sob pressão psicológica jamais antes experimentada.

E neste ponto, a análise sob a perspectiva de gênero se faz novamente necessária, uma vez que os postos de trabalho na área da saúde são ocupados majoritariamente por mulheres, que acumulam duplas, triplas e até quádruplas jornadas[10].

Segundo dados do Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde (CONASEMS), as mulheres representam 65% dos mais de seis milhões de profissionais atuantes nos setores público e privado de saúde, em todos os níveis de complexidade da assistência. Em algumas carreiras, como Fonoaudiologia, Nutrição e Serviço Social, elas ultrapassam 90% dos profissionais e em outras, como Enfermagem e Psicologia, representam mais de 80%. Estima-se, ainda, que 69,2% das pessoas trabalhando na administração pública direta na área da saúde, na gestão federal do SUS, são mulheres (2020).

Agravando o acúmulo de jornadas já vivenciado pelas mulheres, as mudanças das dinâmicas familiares ocasionadas pelas medidas de distanciamento social, adotadas em face do contexto pandêmico, colocam as trabalhadoras da área da saúde em contextos de maior vulnerabilidade aos riscos de fadiga e de sofrimento psíquico.

Como reflexo de tais mudanças, deve ser ressaltado, ainda, o grande aumento da violência doméstica (3.3) enfrentada por mulheres desde o início da decretação do estado pandêmico[11]. Estima-se que, no Rio de Janeiro e em São Paulo, o número de casos durante o período

[10]Segundo dados do IBGE (2019), as mulheres dedicam 21,3 horas por semana com afazeres domésticos e trabalhos com cuidado de pessoas - quase o dobro da dedicação dos homens às mesmas tarefas (10,9 horas) (Hernandes & Vieira, 2020).

[11]Em face da situação alarmante, a Cote Interamericana de Direitos Humanos ao publicar declaração, no dia 9 de abril de 2020, intitulada "*Covid-19 e direitos humanos*: os problemas e desafios devem ser abordados a partir de uma perspectiva de direitos humanos e com respeito às obrigações internacionais", abarcou diretamente a questão: "[...] tendo em vista as medidas de isolamento social que podem levar a um aumento exponencial da violência contra mulheres e meninas em suas casas, é necessário enfatizar o dever do Estado de devida diligência estrita com respeito ao direito das mulheres a viverem uma vida livre de violência e, portanto, todas as ações necessárias devem ser tomadas para prevenir casos de violência de gênero e sexual; ter mecanismos seguros de denúncia direta e imediata; e reforçar a atenção às vítimas" (IDH, 2020).

de confinamento tenha aumentado em 50%, dado que pode estar subdimensionado em razão das dificuldades de comunicação aos órgãos responsáveis (Fernandes & Thomaka, 2020). E é inegável a influência dessa condição no mundo do trabalho.

Esta confluência, inclusive, foi trazida pela Convenção nº 190 e pela Recomendação nº 206, conforme bem enfatiza a nota elaborada pela OIT. *In verbis*:

> *To mitigate the impact of domestic violence on the world of work. COVID-19 lockdowns and curfews force people to stay at home and, when possible, work from home. For many, the home is now their workplace, which comes with heightened risks of violence and harassment. Alarming spikes in domestic violence, particularly against women and people with disabilities, but also against men, have been recorded in many countries since the beginning of the COVID-19 outbreak. Domestic violence has an impact in terms of health, safety and productivity of workers and other persons concerned, as well as on their capacity to enter, remain and progress in the labor market.*

Não há dúvidas de que a pandemia deixou efeitos colaterais e legados no universo do trabalho. As diversas transgressões à saúde dos trabalhadores ocorridas durante o período de maior isolamento social deixaram rastros e marcas inapagáveis àqueles que sofreram violações psíquicas. A violência perpetrada trouxe impactos na forma como o trabalhador se relaciona com o grupo de trabalho e na forma como enxerga si próprio dentro do sistema produtivo. Tais alterações precisam ser apreendidas pelas organizações, que devem adaptar a forma de trabalho ao risco psicossocial potencializado pelas alterações sociais e comportamentais vivenciadas nos últimos três anos.

Além disso, não se pode negar que o estado de calamidade sanitária acelerou exponencialmente a adoção do teletrabalho no Brasil e no mundo. A partir das experiências vivenciadas no período de maior isolamento social, percebeu-se que diversas atividades podem ser desenvolvidas de forma remota, sem a necessidade de o trabalhador se submeter a longos períodos de deslocamento entre sua residência e o trabalho. O local da prestação dos serviços torna-se, cada vez mais, rarefeito e perde significativamente sua importância.

O teletrabalho, contudo, pressupõe não só a alteração do local de trabalho, fazendo-se imprescindível alterar-se também a forma do modelo produtivo. É certo que a sociedade industrial do século XIX consolidou modelo de produção pautado na rotina e na excessiva disciplina, com horários de trabalho definidos e controlados por relógio de ponto e metas pré-estabelecidas. A rotina consistia em realizar o trabalho e ir embora para a casa, em um ritmo muito rotinizado (Sennett, 1999, p. 38).

O modelo delineado para uma produção capitalista industrial dos séculos passados, predominantemente desenvolvida no estabelecimento empresarial, não pode ser transportada sem adaptações para a forma atual de prestação remota dos serviços, sob pena de os antigos meios de produção afigurarem como fatores de adoecimento psíquico.

É que o teletrabalho, nas palavras de Denise Fincato, "[...] *é modalidade de prestação de serviços inequivocadamente flexibilizatória: flexibiliza o tempo e o espaço do trabalho em face do seu modelo clássico, cunhado na era da Revolução Industrial*" (Fincato, 2019, p. 2). Nesse contexto, imprescindível se faz a flexibilização do tempo e das formas de controle do trabalho, de maneira que controles rígidos de horários de *login* e *logout* em sistemas informatizados e o estabelecimento de metas superdimensionadas sob a justificativa de que a produtividade no teletrabalho deve ser superior àquela realizada no antigo local de trabalho, caracterizam-se como ingredientes para a formatação do assédio organizacional digital.

Ademais, não se pode descurar que a aplicação das normas do teletrabalho de forma indiscriminada entre homens e mulheres pode potencializar a violência e o assédio em face das trabalhadoras do sexo feminino. É que, por questões históricas ainda não superadas - reflexos de uma sociedade patriarcal e sexista - diversas tarefas domésticas e de cuidados com filhos e idosos recaem exclusivamente sobre a mulher, que terá, no teletrabalho, que compatibilizar no mesmo espaço e ao mesmo tempo a jornada profissional e a familiar. Por outro lado, não há dúvidas de que, em certas situações e adotando-se todo o *discriminem* necessário, o teletrabalho pode figurar como ferramenta de adaptação razoável que permite maior inserção das mulheres no mercado de trabalho por potencializar a conjugação das atividades maternas com a vida profissional.

É imprescindível, portanto, que o enfrentamento da violência e do assédio no trabalho seja manejado de acordo com as particularidades do atual contexto social, sendo indispensável que o Estado brasileiro imprima medidas positivas para a materialização da saúde e higidez

dos trabalhadores no atual universo do trabalho, conferindo especial cuidado aos grupos vulneráveis. É neste estado da arte que a ratificação da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho mostra-se imperiosa e absolutamente necessária.

4. MEDIDAS ADOTADAS PELO ESTADO BRASILEIRO PARA O ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA VIOLÊNCIA NO TRABALHO

A despeito de até o presente momento o Estado brasileiro não ter ratificado a Convenção nº 190 da OIT, não há dúvidas de que o diploma internacional já serviu como importante fonte material, que inspirou os órgãos de poder a adotarem medidas que visam prevenir o assédio e outras formas de violência no mundo do trabalho.

O tema exige urgência. Os grupos historicamente vulneráveis no universo do trabalho precisam que o Estado adote políticas afirmativas para a redução da violência e das desigualdades.

Segundo Noêmia Porto,

> *As mulheres, no Brasil e no mundo, se inserem no mercado de trabalho sofrendo reiteradamente com a desigualdade. O Fórum Econômico Mundial divulgou, no final de 2019, que ninguém viverá, em pouco tempo, numa sociedade com igualdade de gênero, e sequer os filhos da atual geração encontrarão uma sociedade igualitária, isso porque a expectativa é a de que esse primado seja alcançado, no âmbito Global, acaso mantido o ritmo atual, e sem retrocessos, em quase cem anos (99,5 anos). Na análise setorizada da desigualdade de gênero, o Brasil apareceu na 92ª posição considerando a análise global. Entre os países da América Latina e do Caribe, o Brasil ficou na 22ª colocação entre 25 países* (Porto, 2020, p. 193).

O Conselho Nacional de Justiça, ao considerar o compromisso que assumiu na implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU e todos os princípios constitucionais que norteiam a centralidade da pessoa humana, tais como o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170 da Constituição da República),

instituiu, em outubro de 2020, por meio da Resolução nº 351/2020, a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário.

Ao editar a resolução o CNJ reconheceu que:

> *[...] as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho; [...].*

No parágrafo único do art. 1º, em plena sintonia com o caráter expansionista de proteção insculpido na Convenção nº 190 da OIT, o órgão clarifica que a tutela contra a violência no trabalho se estende para o meio ambiente telelaboral e inclui toda e qualquer pessoa que estabeleça alguma relação de trabalho com o Poder Judiciário:

> *Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.*

A Resolução, contudo, perde importante oportunidade de alterar o conceito de assédio tradicionalmente adotado pela doutrina trabalhista brasileira para alinhá-lo ao novo *standard* internacional insculpido pela alínea "a" do artigo 1º da Convenção nº 190[12].

O fato de o órgão administrativo de cúpula do Poder Judiciário editar ato normativo dessa natureza tem relevância e simbolismo

[12]O termo "violência e assédio" no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis ou ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestados uma ou várias vezes, que se destinam a que causem ou possam causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclua violência e assédio de gênero (destaques acrescidos).

importante, porquanto demonstra que os problemas de violência e assédio são também realidade no âmbito do serviço público e evidencia a intenção de adequação do Poder Judiciário aos preceitos internacionais de meio ambiente do trabalho sadio e seguro.

Não há dúvidas de que a referida Resolução - que determina que todos os tribunais do país instituam Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição, com participação plúrima de magistrados, servidores e colaboradores terceirizados (art. 15) - é um marco legislativo inicial relevante e que noticia o longo caminho ainda a se percorrer sobre o assunto.

Além da existência, no âmbito do Poder Judiciário, de tratamento desigual em relação aos grupos vulneráveis, tais como as mulheres e à comunidade LGBTI+, é patente a desigualdade de oportunidades conferida a esses grupos. Apesar de o ingresso nas carreiras serem pautados pela democracia e transparência dos concursos públicos, ainda é evidente a manifesta dificuldade de ascensão na carreira e a ocupação de cargos de gestão e liderança por estes grupos. Basta verificar, por exemplo, o percentual de magistradas mulheres que ocupam os cargos iniciais da magistratura e comparar com o percentual de magistradas que conseguiram alcançar cargos na 2ª instância ou na cúpula da administração. A própria forma de progressão na carreira, com a constante troca de locais de residência e ausência de fixação por uma maior parte de tempo em um local, dificulta a progressão para as magistradas mães, que ainda exercem uma posição de centralidade no seio familiar.

É preciso registrar, ainda, a premente necessidade de o Poder Judiciário revisitar algumas ferramentas de gestão adotadas nos últimos anos, para adequá-las aos novos marcos legislativos. A utilização, por exemplo, de plataformas públicas de ranqueamento de produtividade de magistrados, sem considerar as desigualdades e particularidades pessoais de cada julgador e dos locais em que atuam, afigura-se como instrumento com grande fator psicossocial organizacional, capaz de trazer assédio e violência para o universo do trabalho.

A preocupação evidenciada pelo CNJ, no entanto, não é apenas com o Poder Judiciário e com o necessário exemplo que o órgão deve dar à população, mas sim com toda a sociedade, porquanto é manifesta a violência existente nas relações laborais brasileiras. Nessa perspectiva, o Conselho Nacional de Justiça editou em 2021 o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Trata-se de material, destinado aos magistrados de todo o país, que tem como objetivo ser um

> [...] guia para que os julgamentos que ocorrem nos diversos âmbitos da justiça possam ser aqueles que realizem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, de modo que o exercício da função jurisdicional se dê forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação das diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos[13].

Os influxos da Convenção nº 190 da OIT e Recomendação nº 206 também fizeram com que o Poder Legislativo se atentasse para a necessidade de implementação de medidas ativas para a prevenção do assédio e da violência do trabalho. Em 2022 foi editada a Lei nº 14.457/22, que além de instituir o programa para aumentar a empregabilidade de mulheres, alterou as funções da CIPA, que passou a ser responsável também pela adoção de medidas para a prevenção de assédio no meio ambiente de trabalho.

De acordo com o art. 23 da referida lei, as comissões deverão incluir regras de conduta nas normas internas das empresas relativas ao assédio sexual e outras formas de violência, fixar procedimentos para o recebimento e acompanhamento de denúncias e realizar ação de capacitação dos empregados sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho:

> *Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:*
> *I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;*
> *II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos*

[13]O documento pode ser acessado pelo seguinte link: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf. Acesso em: 20 jan. 2023.

> *fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;*
> *III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e*
> *IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.*

O Poder Legislativo, ainda em 2021, tipificou como crime o ato de praticar violência psicológica contra a mulher, ato que certamente pode ocorrer em um meio ambiente de trabalho eivado de assédio e violência[14].

Por fim, há que se mencionar, ainda, a atuação do Ministério Público do Trabalho, instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado, a quem incumbe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis dos trabalhadores, que sempre foi bastante engajado na atuação de combate à discriminação, às violências e ao assédio no mundo do trabalho.

Várias já foram as cartilhas informativas elaboradas, notificações recomendatórias expedidas, mediações e audiências públicas realizadas, em que o *Parquet* atuou como verdadeiro articulador social.

Nesse sentido, Gisele Santos Fernandes Góes e Ney Maranhão (2020, p. 209) sustentam que em razão da complexidade dos conflitos estruturais que se afiguram na sociedade, o Ministério Público, assim como outras instituições públicas e entes coletivos, devem atuar sob uma perspectiva interdisciplinar, dialógica e plural. Nessa acepção, afirmam:

[14] *Art. 147-B. Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação: Pena - reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa, se a conduta não constitui crime mais grave.*

> *As incertezas e complexidade dos fenômenos sociais promovem a necessidade de um constante equilíbrio, o qual pode e deve ser oferecido, por meio do Ministério Público, Poder Judiciário, Defensoria Pública, Associações, Sindicatos, a partir de vetores de um outro paradigma de adjudicação, qual seja, o de porte dialógico, em um permanente cumprimento da garantia constitucional do contraditório, amplo direito a prova, flexibilização procedimental e de parceirização em prol de um mesmo objetivo: a tutela do bem coletivo. Hodiernamente, os litígios se distanciam da relação bilateral e assumem característica grupal ou plurilateral ou multilateral. Emergem epicentros coletivos, como resultantes de ações conduzidas pelas organizações que têm o condão de atingir várias pessoas, sejam físicas, sejam jurídicas e, geralmente, sem perspectiva de delimitação de quantos são ou serão os implicados.*

Verifica-se, assim, que diversos órgãos de poder do Estado brasileiro movimentaram-se a partir da aprovação da Convenção nº 190 e da Recomendação nº 206, ambas da Organização Internacional do Trabalho, sendo notória a influência que a norma internacional já causou no ordenamento jurídico interno. Comportamento contrário não poderia haver, porquanto o Brasil, enquanto membro da OIT, tem o compromisso de observar as convenções que versem sobre a base principiológica fundamental da organização, independentemente de sua adesão formal.

A ratificação pelo Brasil, contudo, se faz ainda necessária. Não há dúvidas de que a sociedade brasileira precisa, e muito, avançar em termos de diminuição das desigualdades de gênero, sendo a ratificação ato que potencializará o processo de reconhecimento dos direitos humanos sociais no ambiente laboral.

5. CONCLUSÃO

A violência e o assédio no muno do trabalho representam uma realidade, infelizmente, ainda bastante presente. O engajamento internacional para combatê-la, consubstanciado em diplomas internacionais, é essencial.

Os diplomas internacionais de Direitos Humanos (como são aqueles elaborados no âmbito da Organização Internacional do Trabalho) são fontes materiais e formais de Direito. As Convenções Internacionais da OIT que versem sobre suas bases fundamentas de atuação demandam observância interna imediata, independentemente de adesão formal. Embora as Recomendações e Declarações são sejam, a rigor, instrumentos de observância cogente, esta análise deve considerar o conteúdo sobre o qual tais instrumentos dispõem.

A Convenção nº 190, aprovada no âmbito da OIT em 2019, em que pese ainda não ser formalmente ratificada pelo Brasil, traz, juntamente com a Recomendação nº 206, medidas e diretrizes imperativas, por força da Declaração Sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, cuja observância recai sobre todos os Estados Membros da OIT.

Os efeitos e legados gerados pela crise pandêmica da COVID-19 reforçam a importância dessa agenda, que deve ser considerada levando-se em conta, além da interseccionalidade proposta pelos textos firmados, as peculiaridades que o momento apresenta.

Além da ação articulada de todos os atores envolvidos, em consonância com o tripartismo da OIT, os órgãos de poder do Estado brasileiro, notadamente o Poder Judiciário, Ministério Público e o Poder Legislativo, possuem importante papel articulador social neste momento, por meio de uma atuação interdisciplinar, dialógica e plural.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, A. L. *Assédio moral*: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

ALVARENGA, R. Z. O tripartismo como base institucional da OIT. *Revista de Direito do Trabalho*, 45, 2019, p. 165-185.

ANDRADE, C. B.; ASSIS, S. G. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 2018.

BELFORT, F. Pandemias que assolaram a humanidade. *In*: BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. *O direito do trabalho na crise da covid-19*. Salvador: Juspodivm, 2020.

BLIND, T. Bind. *The evolution of the burnout*. Covid-19 edition. 2020. Disponível em: https://usblog.teamblind.com/wp-content/uploads/2020/05/StateofBurnoutCovid19.pdf.

BRICEÑO, P. A. *Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas*. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 2009, 11(3).

CALVO, A. A convenção 190 da OIT sobre violência e assédio no trabalho. *In*: ROCHA, C. J.; PORTO, L. V.; ALVARENGA, R. Z.; PIRES, R. O. *Coleção Direito Internacional do Trabalho.* Vol. 3. São Paulo: Tirant, 2020.

CNJ. *Resolução 351/2020*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557. Acesso em: 20 jan. 2023.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. Documentos Internacionais da OIT: caracterização e ingresso no direito brasileiro. *In*: ROCHA, C. J.; PORTO, L. V.; ALVARENGA, R. Z.; PIRES, R. O. *Coleção Direito Internacional do Trabalho* (Vol. 1). São Paulo: Tirant, 2020.

FERNANDES, M.; THOMAKA, É. *Aumento do número de casos de violência doméstica é efeito deletério da quarentena*. 13 de maio de 2020Disponível em: https://www.conjur.com.br/2020-mai-13/fernandes-thomaka-aumento-violencia-domestica-quarentena#_ftn7. Acesso em: 21 jul. 2020.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. *Revista Eletrônica TRT da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 jan. 2023.

GÓES, G. S.; MARANHÃO, N. O papel do Ministério Público - em especial do Ministério Público do Trabalho - no enfrentamento de problemáticas estruturais decorrentes do contexto pandêmico. *In*: BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. *O direito do trabalho na crise da covid-19*. Salvador: Juspodivm, 2020.

HERNANDES, E. S.; VIEIRA, L. A guerra tem rosto de mulher: trabalhadoras da saúde no enfrentamento à covid-19. *In*: *Associação Nacional dos*

Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. 16 de abril de 2020. Disponível em: http://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/4/16/a-guerra-tem-rosto-de-mulher-trabalhadoras-da-sade-no-enfrentamento-covid-19.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho*. Cadernos de Pesquisa - Scielo Brasil*, p. 595-609.

HIRIGOYEN, M.-F. *Assédio moral*: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

IBGE. *Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua* - outras formas de trabalho, 2019.

IDH. Covid-19 e direitos humanos: os problemas e desafios devem ser abordados a partir de uma perspectiva de direitos humanos e com respeito às obrigações internacionais. *In*: *Corte Interamericana de Direitos Humanos*. 9 de abril de 2020. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/comunicados/cp_27_2020_port.pdf.

ILO. *Conditions of Work and Equality Department. Final report: meeting of experts on violence against women and men in the world of work,* 2016. Disponível em: https://cite.gov.pt/web/pt/destaques. Acesso em; 10 jan. 2023.

MALLET, E. *Igualdade e discriminação em direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

OIT. *Declaração da OIT sobre os Princípios Fundamentais no Trabalho*. 28 nov. (28 de novembro de 2022). /2022. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336958.pdf.

OLIVEIRA, S. G. *Reforma trabalhista*. (F. d. Campos, Entrevistador), out. 2017.

PEREIRA, A. S. O nexo técnico epidemiológico entre os transtornos mentais e os riscos psicossociais relacionados ao trabalho. *Revista LTr*, 81(3), mar. 2017.

PIOVESAN, F. Reforma do judiciário e direitos humanos. *Currículo Permanente* - Direito Constitucional - Módulo V, 2006.

PORTO, Noêmia. Mulheres e mercado de trabalho: a pandemia potencializa as desigualdades. *In*: MENDES, Felipe Prata; TUPINANBÁ, Pedro Tourinho; FERREIRA, Vanessa Rocha (org.). *Direitos sociais em tempos de pandemia*. São Paulo. Editora Ventoroli, 2020, p. 191-206.

RODGERS, G. *El trabajo decente como una meta para la economía global*. Boletín Cinterfor, 2002.

SANTOS, C. M.; PAMPLONA FILHO, R. Convenção 190 da OIT: violência e assédio no mundo do trabalho. *Academia Brasileira de Direito do Trabalho*, set. 2019. Disponível em: www.andt.org.br.

SANTOS, E. R. *O dano moral na dispensa do empregado*. São Paulo: LTr, 2017.

SAÚDE, C. Protagonismo feminino na saúde: mulheres são a maioria nos serviços e na gestão do SUS. *In*: *CONASEMS - Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde*. 06 mar. 2020. Disponível em: https://www.conasems.org.br/o-protagonismo-feminino-na-saude-mulheres-sao-a-maioria-nos-servicos-e-na-gestao-do-sus/.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter* - consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SILVA, H. B. *Curso de direito do trabalho aplicado.* Vol. III. Saúde e Segurança no Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

THOMÉ, C. F.; SCHWARZ, R. G. Assédio moral no trabalho e direito à saúde: consequências do assédio moral no âmbito do trabalho ao direito à saúde do trabalhador. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, 3, jul.-dez./2017. Disponível em: https://link.gale.com/apps/doc/A606483820/AONE?u=capes&sid=AONE&xid=b3afc5c6. Acesso em: 7 jan. 2023.

THOMÉ, C. F.; SCHWARZ, R. G. Divisão sexual do trabalho e os impactos na saúde das trabalhadoras: adoecimento por LER/DORT. *Direitos, trabalho e política social*, 3, 123-149, jul.-dez./2017.

DECISÃO PRECURSORA

DECISÃO PRECURSORA

PROCESSO TRT-RO-6.763/94*

RECORRENTE: LUÍS WASHINGTON BESSONE
RECORRIDO: EBCT - EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIROS E TELÉGRAFOS

EMENTA: **Servidor Público - Aplicação da Lei 7670/88 - Reintegração Aidético - Dispensa Anti-Social ou Arbitrária - Obstativa ao Seguro-Doença - Discriminatória - Nulidade do Ato Patronal.** Empregado portador do vírus da AIDS não é beneficiário de estabilidade (Lei 7670/88), por não ostentar a condição de servidor público. A reintegração, **in casu**, decorre do ato patronal eivado de nulidades, configurando-se a despedida anti-social ou arbitrária, obstativa ao seguro doença, além de discriminatória (Inteligência e aplicação do artigo 5º da CF/88, artigo 5º da LICC, artigo 476 da CLT e princípios protetores do Direito do Trabalho).

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, procedentes da MM. 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Belo Horizonte, MG, sendo Recorrente Luís Washington Bessone e Recorrido EBCT - Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos.

RELATÓRIO

A MM. 1ª JCJ de Belo Horizonte, através da decisão de fls. 163/167, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou procedente em parte a reclamação trabalhista proposta, para deferir ao reclamante apenas a assistência judiciária gratuita.

* O texto foi mantido em sua versão original.

Inconformado, recorre ordinariamente o reclamante, alegando, em síntese: que a r. sentença de 1º grau merece ser reformada, tendo em vista ser a dispensa discriminatória, arbitrária e abusiva. Pretende a reintegração aos quadros da recorrida, já que, além de ser servidor público, é portador do vírus da AIDS. Pede o provimento do recurso.

Contra-razões às fls. 186/199, pugnando pela manutenção da sentença.

Parecer Ministerial às fls. 201/202, opinando pelo reconhecimento e desprovimento do recurso.

Tudo visto e examinado.

É o relatório.

VOTO

1. Admissibilidade

Conheço do recurso, próprio e tempestivo, atendidos os pressupostos de sua admissibilidade.

2. Mérito

Alega o recorrente, em síntese, fazer jus à garantia de emprego, estabelecida na Lei Federal 7670/88, já que, sendo servidor público e portador do vírus da AIDS, não poderia ter sido despedido arbitrária e discriminadamente.

Aduz, ainda, que a despedida perpetrada pelo empregador está eivada de nulidades, constituindo-se em ato anti-jurídico, anti-social, além de ferir o art. 7º da Constituição Federal de 88, que protege a relação de emprego contra a despedida arbitrária e o art. 170, VIII, que garante o pleno emprego.

Como se vê, as razões recursais são complexas, havendo vários pontos cruciais a serem analisados, o que farei de forma destacada.

2.1. Da condição de servidor público do recorrente/Aplicação da Lei 7670/88

Em primeiro lugar, cumpre perquerir se o reclamante é (ou não) servidor público e se a ele se aplica a lei 7670/88, que estendeu aos portadores do vírus HIV os benefícios da Lei 1711/52.

Transcreve-se, por inteira pertinência, o magistério de Júlio Bernardo do Carmo (in o Servidor Público Celetista da Administração Direta e Indireta - Contornos Constitucionais, LTR, 54-7/786):

> "O critério idealizado pelo legislador para conceituar o servidor público não foi o material, e sim o estritamente formal.
> Tivesse o legislador brasileiro adotado, nesta seara o critério exclusivamente material, só poderia ser servidor público o trabalhador vinculado a entidade da Administração Pública Direta ou Indireta que efetivamente prestasse serviço público.
> Tal critério, na verdade, não foi perfilhado pelo legislador pátrio, até porque pode acontecer que entidades da Administração Indireta, de forma anômala, deixem de desempenhar serviços privados, para assumir a prestação de serviços públicos típicos e nem por isso seus trabalhadores serão automaticamente convertidos em servidores públicos.
> Cite-se o exemplo de empresas públicas e de sociedade de economia mista resultantes da transforação de antiga autarquia, como, e. g., a **Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (EBCT)**, do Extinto Banco Nacional de Habitação (BNH) e do BNDES (grifamos).
> No caso da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, temos uma entidade de administração indireta que não exerce atividade privada, mas exclusiva atividade pública, até porque constitui monopólio da União a exploração do serviço postal e do correio aéreo nacional (Artigo 21, Item X, da Constituição Federal de 1988).
> Ora, se o critério idealizado pelo legislador pátrio para definir o servidor público fosse o exclusivamente material, não resta dúvida que os trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos seriam iniludivelmente servidores públicos celetistas, haja vista que, embora revestindo a natureza de pessoa jurídica de Direito Privado, persegue atividades exclusivamente públicas, decorrentes do monopólio estatal encartado no art. 21, item X, da atual Carta Magna.
> Todavia, como sói acontecer, o legislador brasileiro mais uma vez contrariando a natureza das coisas,

> definiu "a priori" os servidores públicos pelo critério exclusivamente formal, alijando dessa qualidade o pessoal de entes paraestatais que, na verdade perseguem atividades tipicamente públicas, como é o caso da EBCT".

E prossegue mais adiante:

> "Pela letra inarredável do artigo 39 da CF/88, só podem revestir a qualidade de servidores públicos civis, estatutários ou celetistas, os trabalhadores admitidos, por concurso público (art. 37, II), pela União, Distrito Federal, Estados Membros, Municípios, Autarquias e Fundações Públicas, **estando expressamente alijadas do preceito constitucional as sociedades de economia mista e as empresas públicas, mesmo que essas últimas prestem atividades exclusivamente públicas**" (grifamos).

Do exposto, considerando que a CF/88, no seu art. 37, não incluiu a empresa pública (como é o caso da EBCT) no seu texto, abrangendo tão somente a administração pública direta, indireta ou fundacional, que, em seu art. 39, estabelece o regime jurídico único e planos de carreira apenas para os servidores da Administração pública direta, das autarquias e fundações públicas, a conclusão de que se chega é que o reclamante (empregado da EBCT), **não ostenta a condição de servidor público**.

Logo, ao recorrente não se aplicam os benefícios da Lei 7670/88 que, no seu art. 1º, I, "a", faz remissão específica aos servidores públicos estatutários.

Destarte, inviável a reintegração pretendida com base na invocada Lei 7670/88, seja porque o reclamante não é servidor público.

2.2. Despedida Arbitrária/Poder Potestativo do Empregador/ Abuso de Direito/Ato Discriminatório

Alega o recorrente que sua dispensa, dentre outros fundamentos que apresenta, foi **discriminatória**, decorrente da sua condição de aidético.

Da prova produzida nos autos, fica mais do que comprovada a discriminação sofrida pelo reclamante, vez que, constatada a doença em junho de 1993 (documento de f. 22), a dispensa veio a se consumar logo

dois meses após. Ademais, possui a empresa outros aidéticos no quadro de pessoal, dispensando-lhes, inclusive, assistência psicológica (depoimento de Selmita, fls.154/155), tratamento este não oferecido ao reclamante, lançado de forma abrupta e imotivada à rua, sem qualquer assistência, o que, por si só, já evidencia a discriminação em relação ao autor.

E, ainda que assim não se entendesse, o ato patronal está eivado de nulidades, como passo a destacar.

A reclamada fundamenta o desfazimento do vínculo no poder potestativo do empregador de dispensar seus empregados, desde que pague as indenizações legais (fl. 28).

Cumpre observar, contudo, que, inobstante buscar a empresa uma justificativa para a rescisão contratual ao fundamento do poder potestativo, quando da instrução processual, produziu prova no sentido de ficar evidenciada a inadaptação do empregado às funções (depoimento do preposto, fls. 154/155).

Ora, a prova, quanto à mencionada inadaptação, não só é estranha aos limites da **litiscontestatio**, como também não restou configurada, haja vista que o próprio contrato de trabalho inicialmente firmado como de experiência, foi prorrogado, indeterminando-se, numa demonstração inequívoca da aprovação do empregado no período experimental.

Assim, a pretexto do poder potestativo, o que se vê é que a reclamada, ao tomar conhecimento da doença do reclamante, lançou-o ao desemprego, obstando-lhe a aquisição do direito em obter o benefício previdenciário em um digno acompanhamento médico. O despedimento, longe de ser um direito do empregador, foi uma **conduta ilícita**, representando o descumprimento de um dever jurídico, já que, livrando-se do empregado, acarretou-lhe dificuldades e cometeu um ato anti-social, por ser o trabalho um direito inerente à pessoa humana. Não há, portanto, como acolher a justificativa do poder potestativo para a rescisão, constituindo o ato patronal, além de **conduta ilícita, abuso de direito** que, segundo Santiago Dantas, traduz-se em exercício anti-social do direito, vez "que o poder potestativo que tem o empregador de admitir e demitir um empregado, é limitado pelo interesse social da empresa, não podendo ser ativado contra a pessoa do trabalhador" (LTR, 574/93). "Não se pode acobertar um ato de vontade arbitrário que retira do trabalhador aquilo que constitui meio indispensável à sua sobrevivência".

Ademais, a Carta Constitucional de 88 protege o trabalhador contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, restringindo a invocação simples e genérica do poder potestativo.

Como já dito supra, a empresa conhecia o estado de saúde do empregado, acometido do pior mal do século - a AIDS e, inobstante essa dura realidade, dispensou-o.

Não se trata de decidir em favor do empregado com base na **emoção, ou de invadir a seara do legislativo, criando-se norma jurídica, à míngua de suporte legal**, como consta no "decisum" de 1º grau (fl. 168).

Discordo, frontalmente, da instância "a quo" para, em coro com Carlos Maximiliano, dizer que "as mudanças econômicas e sociais constituem o fundo e razão de ser de toda a evolução jurídica; o direito é feito para traduzir em disposições positivas e imperativas de toda a evolução social".

O juiz não pode fechar os olhos aos fatos que o rodeiam. A sentença é o seu sentimento (**sentire**), a resposta do seu pensar, da sua razão, do seu coração ao fato social.

Não se trata da consagração do arbítrio, da emoção ou da piedade, mas de exigir que o magistrado "marche com o seu tempo", não se mantendo estagnado, atrelado a padrões jurídicos que já não mais atendem às premências sociais.

Nesses instantes, é preciso criar uma **paranorma**, ou "um conceito centrado no juiz para fazer atuar a ordem jurídica à vista da necessidade de adaptação das regras à realidade concreta dos fatos".

Assim, a emoção - o sentimento, participa da atividade pela própria raiz que já se traduz no termo "sentença". Não se trata de um elemento passional, mas "de fruto de dedução e de indução, semeados pelas diversas fases da informação, pelo contraditório, pelas provas e pelas normas jurídicas.

> "O diálogo do juiz com os fatos e com as normas jurídicas, de que a sentença é resultante, deixa entrever uma terceira porta, que se abre para que o juiz, ele próprio, se desvista de sua capa protetora e ofereça à luz a infinita variação com que se dá a sua inserção na cena processual, contaminada da personalidade do juiz, que imprime as marcas fundamentais do caminho a ser por ele trilhado" (in A EQUIDADE E OS PODERES DO JUIZ, Mônica Sette Lopes).

E, diante da AIDS, ninguém fica imune ao horror, ao medo ou pode considerar-se livre de ser acometido dessa sinistra realidade. É um fato social que não pode ser ignorado.

É incontroverso nos autos que o reclamante estava acometido de AIDS, em quadro crítico de saúde, portanto.

Ora, o artigo 476 da CLT é taxativo ao estatuir que o empregado doente é considerado em licença não remunerada, não podendo a empresa obstar o reclamante de receber o benefício previdenciário, se dele necessitar.

O que pretende o autor é o direito ao emprego, ao trabalho, tendo a segurança de que, se necessário, terá acesso ao auxílio doença.

A jurisprudência corrobora:

> EMENTA: AIDS - Doença já manifestada - Quando o empregado já não é simplesmente um portador do vírus HIV, ou seja, quando a doença denominada AIDS já se manifestou, a dispensa sem motivo, mesmo não comprovada a discriminação pela doença letal, é vedada, pois caracteriza-se como obstativa ao percebimento do direito previdenciário. É sobejamente sabido que o empregado gravemente enfermo, com doença letal em desenvolvimento, não pode ser demitido; o artigo 476 da CLT é claro ao informar que o empregado que está em auxílio-doença ou auxílio enfermidade é considerado em licença; a não remunerada, durante o prazo desse benefício; não se pondere no sentido de que o autor não estava em seguro doença ou auxílio enfermidade, uma vez que a reclamada impediu-lhe a obtenção desse benefício quando o demitiu. Não pode a reclamada obstar o reclamante de perceber o benefício previdenciário e talvez a sua aposentadoria.

A incapacidade para o trabalho, comprovada de fato, motivada pela enfermidade ou incapacidade biológica impede a execução contratual pelo empregador em razão de estar **suspenso** o contrato de trabalho, sendo que a inexecução permanece até a aptidão para o trabalho ou pela aposentadoria definitiva.

O reclamante, inquestionavelmente, necessitava de tratamento médico, cabendo à empregadora o seu encaminhamento devido a não proceder à sua despedida, como fez.

Assim, considerando que o reclamante encontrava-se doente e, como tal, não poderia ser dispensado por encontrar-se suspenso o contrato

de trabalho; considerando o **abuso de direito** por parte da empresa que ignorou o fato social, decorrente da privação do trabalho; considerando que a dispensa é obstativa ao acesso à saúde e ao auxílio previdenciário; considerando, ainda, que a Carta Constitucional **protege o emprego** contra a dispensa imotivada, prestigiando o **pleno emprego** e o **primado do trabalho** e que devem ser aplicados ao caso os princípios basilares do Direito do Trabalho: da proteção e da continuidade da relação de emprego, atendendo, ainda, aos fins sociais, previstos no art. 8º da CLT, entendo ser ilegal, injusta a dispensa perpetrada pelo empregador e declaro **nulo o ato patronal** determinando a **reintegração imediata** do reclamante ao emprego, vez que o retardamento implicará, presumivelmente, a decretação da morte do recorrente, ,ante as suas precárias condições de saúde, cominando-se a pena diária de R$70,00, pelo não cumprimento da obrigação de fazer, voltando as partes ao **status quo ante**, com pagamento dos salários vencidos, desde o afastamento até a efetiva reintegração, salários vincendos, com observância de todas as vantagens salariais ocorridas no período de afastamento, pagando-se-lhe, ainda, 13º salários, férias e depósitos de FGTS em sua conta vinculada, sob pena de indenização substitutiva, competindo à reclamada, se for o caso, proporcionar ao reclamante o desempenho de atividades compatíveis com suas condições.

Quanto aos honorários advocatícios, ao contrário do que afirma o recorrente, a **jus postulandi** não se encontra revogado pelo art. 133 da Constituição Federal, mas só serão deferidos nos termos estabelecidos nos Enunciados 219 e 220 do TST, o que não é o caso.

Fundamentos pelos quais,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua Terceira Turma, à unanimidade, conheceu do recurso; no mérito, por maioria de votos, vencida a Juíza Maria Laura Franco Lima de Faria, deu-lhe provimento parcial para determinar a reintegração imediata do autor com todos os direitos e vantagens.

Belo Horizonte, 07 de dezembro de 1994

ALFIO AMAURY DOS SANTOS
Presidente e Relator

COMENTÁRIO À DECISÃO PRECURSORA*

Adriana Campos de Souza Freire Pimenta*

Inicialmente, ter a oportunidade de participar de uma edição da Revista da nossa prestigiada Escola Judicial do E. TRT da 3ª Região - EJUD3 - é motivo de grande satisfação para mim, enquanto Magistrada.

E o contentamento é maior ainda quando o convite parte do Desembargador e Diretor da nossa EJUD3, o Dr. Emerson José Alves Lage e do Juiz do Trabalho e Coordenador Acadêmico da EJUD3, Dr. Cleber Lúcio de Almeida, ambos Magistrados que tanto admiro.

A decisão que vou comentar foi proferida pelo Dr. Alfio Amaury dos Santos, no longínquo ano de 1994, quando, presidindo a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, relata os autos de nº TRT-RO-6.763/94 e a referida turma, por maioria de votos, dá provimento parcial ao Recurso Ordinário para determinar "[...] a reintegração imediata do autor com todos os direitos e vantagens".

O acórdão veio assim ementado:

> Servidor Público - Aplicação da Lei 7670/88 - Reintegração Aidético - Dispensa Anti-Social ou Arbitrária - Obstativa ao Seguro-Doença - Discriminatória - Nulidade do Ato Patronal. Empregado portador do vírus da AIDS não é beneficiário de estabilidade (Lei 7670/88), por não ostentar a condição de servidor público. A reintegração, *in casu*, decorre do ato patronal eivado de nulidades, configurando-se a despedida anti-social ou arbitrária, obstativa ao seguro doença, além de discriminatória (Inteligência e aplicação do artigo 5º da CF/88, artigo 5º da LICC, artigo 476 da CLT e princípios protetores do Direito do Trabalho).

* Comentário feito por Juíza do Trabalho Titular da 41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, Membro do Conselho Consultivo da Escola Judicial do TRT da 3ª Região - EJUD3. Mestre em Direito Político e Econômico e Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie/SP.

Importantíssimo situarmos historicamente a referida decisão, ocorrida no início dos anos 90, quando a AIDS (sigla proveniente do inglês - *Acquired Immune Deficiency Syndrome*, que, em português, quer dizer Síndrome da Imunodeficiência Adquirida) matava muitas pessoas e seu controle estava apenas começando[1].

Tratava-se, sem dúvidas, de uma doença extremamente estigmatizante[2] e não existiam normas ou verbetes de jurisprudência consolidada, como nos nossos dias.

A propósito, vale a citação:

> **SÚMULA 443 DO TST**: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.
>
> **LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995** - Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.
> O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:
> Art. 1º. Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo

[1] Sobre o tempo, conferir no sítio da Fundação Oswaldo Cruz: O vírus da AIDS, 20 anos depois - A epidemia da AIDS através do tempo. Disponível em: https://www.ioc.fiocruz.br/aids20anos/linhadotempo.html. Acesso em: 24 fev. 2025.

[2] Filadélfia: filme de 1993 - Andrew Beckett (Tom Hanks) é um promissor advogado que trabalha para um tradicional escritório da Filadélfia. Após descobrirem que ele é portador do vírus da AIDS, Andrew é demitido da empresa. Ele contrata os serviços de Joe Miller (Denzel Washington), um advogado negro que é homofóbico. Durante o julgamento, este homem é forçado a encarar seus próprios medos e preconceitos. Disponível em: https://www.adorocinema.com/filmes/filme-9432/. Acesso em: 24 fev. 2025.

> de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

No caso dos autos, como consta de sua Fundamentação:

> Da prova produzida nos autos, fica mais do que comprovada a discriminação sofrida pelo reclamante, vez que, constatada a doença em junho de 1993 (documento de f. 22), a dispensa veio a se consumar logo dois meses após. Ademais, possui a empresa outros aidéticos no quadro de pessoal, dispensando-lhes, inclusive, assistência psicológica (depoimento de Selmita, fls. 154/155), tratamento este não oferecido ao reclamante, lançado de forma abrupta e imotivada à rua, sem qualquer assistência, o que, por si só, já evidencia a discriminação em relação ao autor.
> E, ainda que assim não se entendesse, o ato patronal está eivado de nulidades, como passo a destacar.
> A reclamada fundamenta o desfazimento do vínculo no poder potestativo do empregador de dispensar seus empregados, desde que pague as indenizações legais (fl. 28).
> Cumpre observar, contudo, que, inobstante buscar a empresa uma justificativa para a rescisão contratual ao fundamento do poder potestativo, quando da instrução processual, produziu prova no sentido de ficar evidenciada a inadaptação do empregado às funções (depoimento do preposto, fls. 154/155).
> Ora, a prova, quanto à mencionada inadaptação, não só é estranha aos limites da *litiscontestatio*, como também não restou configurada, haja vista que o próprio contrato de trabalho inicialmente firmado como de experiência, foi prorrogado, indeterminando-se, numa demonstração inequívoca da aprovação do empregado no período experimental.

É de se destacar, ainda, que o Reclamante alegou fazer jus à garantia de emprego, estabelecida na Lei Federal nº 7.670/88, já que, sendo servidor público e portador do vírus da AIDS, não poderia ter sido despedido arbitrária e discriminadamente.

A condição de servidor público, contudo, restou afastada, mas, mesmo assim, de forma precursora, o Dr Alfio enfrentou a questão sob a ótica do abuso de direito por parte do empregador e de ser um ato discriminatório.

E o que significa discriminação?

> Do ponto de vista jurídico, discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outros critérios de discriminação, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento.
> A discriminação pode ocorrer de forma direta, quando, em razão de seu sexo, raça, origem, religião, opinião política, idade, deficiência, estado de saúde, situação familiar, dentre outros, uma pessoa é tratada de forma menos favorável do que outra pessoa em situação similar foi (ou seria) tratada.
> A discriminação pode ainda se dar de forma indireta, quando uma prática, regra ou critério aparentemente neutro(a) coloca pessoas com determinada característica em situação de desvantagem em relação a outras, de forma injustificada.
> A discriminação revela-se, portanto, verdadeira violação do princípio geral de igualdade de tratamento e de acesso a oportunidades[3].

Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida assim tratam o tema:

> [...] toda forma de distinção, restrição, exclusão ou preferência por motivo de sexo ou opção sexual, origem, raça, etnia, cor, estado civil, situação de nascimento ou familiar, deficiência, reabilitação profissional, religião ou crença, opinião política,

[3] Sobre o tema: Perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho - Ministério do Trabalho - Secretaria de Inspeção do Trabalho. Disponível em: https://www.mpmg.mp.br/data/files/07/C7/6D/33/DA44A7109CEB34A7760849A8/Cartilha%20-%20Perguntas%20e%20respostas%20sobre%20discriminacao%20%20no%20trabalho.pdf. Acesso em: 24 fev. 2025.

> filosófica ou de qualquer outra natureza, condição econômica, ambiente social, região ou local de moradia, deficiência ou qualquer outro motivo que diferencie pessoas ou grupos, tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão ou o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir, ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência (Grifou-se)[4].

Com efeito, na decisão que se comenta, a exclusão do reclamante, em razão da doença de que era portador restou provada e dentre os direitos e garantias fundamentais, assegurados na Constituição Federal, encontra-se a vedação da prática discriminatória, dispondo seu artigo 5º, *caput*, que "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]".

Se o empregado é dispensado simplesmente porque está doente, em face da perda da força laborativa, há, sem dúvida, ato patronal flagrantemente discriminatório.

Verifica-se, assim, a insatisfação do empregador com a deficiência da saúde do trabalhador, a ponto de demiti-lo, o que significa diminuir-lhe ou vedar-lhe o direito ao trabalho, em face do preconceito exteriorizado.

Cumpre destacar, no particular, a supramencionada Súmula nº 443/TST, cujo objetivo é proteger os trabalhadores que sofrem com doenças que podem afetar sua dignidade, sua saúde e sua vida profissional, como o vírus **HIV**, o câncer, a hepatite, a tuberculose, o alcoolismo, entre outras. Esses trabalhadores são frequentemente vítimas de discriminação no ambiente de trabalho, seja por parte dos empregadores, dos colegas ou dos clientes.

A súmula mencionada estabelece uma presunção de que a dispensa desses empregados é motivada por preconceito e não por razões técnicas, econômicas ou disciplinares. Isso significa que cabe ao empregador provar que a dispensa não teve relação com a doença do empregado, caso contrário, o ato será considerado inválido.

No mesmo sentido é a jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

---

[4] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. *Direito do trabalho e constituição.* A constitucionalização do direito do trablaho no Brasil. São Paulo: LTr, 2018, p. 159-160.

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. LEIS Nº 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ÔNUS DA PROVA DA RECLAMADA. SÚMULA 443 DO TST. A Corte Regional ressaltou que restou comprovado nos autos que o reclamante é portador de doença grave com forte estigma social no contexto da demissão operada por justa causa (alcoolismo). Ademais, a reclamada não logrou êxito em comprovar os motivos legítimos a justificar a rescisão contratual, tampouco os fatos para afastar a presunção de dispensa discriminatória prevista na Súmula 443 do TST. A decisão recorrida está em consonância com as Súmulas 126 e 443 do TST, pelo que não se observa as alegadas violações aos dispositivos legais e constitucionais invocados. O processamento do recurso de revista encontra óbice na Súmula 333 do TST. Agravo a que se nega provimento. [...]. (Ag-AIRR-1777-38.2016.5.17.0009, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 17/03/2023).

I - AGRAVO EM EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. RECLAMANTE. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE E ESTIGMATIZANTE (NEOPLASIA MALIGNA). DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. Ante a provável má aplicação da Súmula nº 443 do TST, aconselhável o provimento do agravo para determinar o processamento dos Embargos. Agravo a que se dá provimento. II - EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. RECLAMANTE. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE E ESTIGMATIZANTE (NEOPLASIA MALIGNA). DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. 1 - A presunção de que a dispensa de empregado portador de doença grave ou estigmatizante é discriminatória foi uniformizada por meio da Súmula nº 443 do TST: "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego". 2 - A SDI-1, no julgamento do processo E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, ocorrido em 04/04/2019, de relatoria do Ministro Cláudio

Mascarenhas Brandão, concluiu que a neoplasia maligna (câncer) é doença grave que causa estigma, de modo a possibilitar a aplicação da presunção da dispensa discriminatória prevista na Súmula nº 443 do TST. 3 - Em matéria de discriminação na relação de emprego, importa notar que o Brasil ratificou a Convenção n. 111 da OIT, comprometendo-se a formular e aplicar uma política nacional com a finalidade de promover "igualdade de oportunidades em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria". Referida norma internacional conceitua em seu Art. 1º, II, o que considera discriminação em matéria de emprego e ocupação: "qualquer [...] distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado". 4 - O ato discriminatório praticado pelo empregador fere a dignidade da pessoa humana, vai de encontro a um dos objetivos da República Federativa do Brasil, de erradicar qualquer tipo de preconceito e discriminação (arts. 1º, III, e 3º, IV, da Constituição Federal, respectivamente) e, ainda, deixa de observar o princípio da isonomia (art. 5º, caput, da Constituição Federal). 5 - No âmbito da legislação nacional, houve a positivação da Lei nº 9.029/95, com a finalidade de coibir práticas discriminatórias na relação de trabalho, inclusive relacionadas à manutenção do emprego, conforme se observa do seu art. 1º: "É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção , por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal". 6 - Deste modo, a Súmula nº 443 do TST, ao prever que, nas hipóteses de doença estigmatizante, será do empregador o ônus de comprovar que a dispensa do trabalhador não é discriminatória, visa coibir a discriminação e proteger a relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7º, I, da Constituição Federal), estando em sintonia com os preceitos internacionais e com o compromisso

internacional firmado pelo Brasil ao ratificar a Convenção nº 111 da OIT. 7 - Ademais, a Súmula nº 443 do TST também privilegia o princípio da continuidade da relação de emprego, além da distribuição do ônus da prova a partir do princípio da aptidão da prova, consagrado no art. 373, §2º, do CPC e no art. 818, §1º, da CLT. 8 - Assim, sendo incontroverso que o reclamante é portador de neoplasia maligna - doença reconhecida como estigmatizante pela SBDI-I - cabe à parte reclamada comprovar que a dispensa fundamentou-se em outro motivo, que não guarde relação direta ou indireta com a enfermidade que acomete o trabalhador. Julgados. 9 - No caso dos autos , o acórdão turmário concluiu que os seguintes fatos comprovariam a ausência de caráter discriminatório da dispensa: (i) "o reclamante ficou afastado do trabalho por 'bastante tempo', tendo o reclamado contratado outro profissional para ficar em lugar"; (ii) a dispensa ocorreu "após o fim da licença médica do reclamante"; e (iii) "ciente da moléstia, o reclamado permitiu que o reclamante frequentasse o local de trabalho, almoçasse no centro de treinamento, e, espontaneamente, manteve o pagamento dos salários não exigíveis no período do afastamento". 10 - Contudo, quanto à permissão para frequentar o local de trabalho e manutenção do pagamento de salários não exigíveis no período do afastamento, isso, por si só, não afasta o caráter discriminatório da dispensa porque tais fatos sequer guardam relação com a ruptura do pacto laboral. 11 - A prova que a Súmula nº 443 do TST demanda do empregador diz respeito à ausência de cunho discriminatório do ato de dispensar o empregado portador de doença estigmatizante, eventual ausência de tratamento discriminatório no curso do contrato não comprova a real motivação da dispensa e não elide seu caráter discriminatório. 12 - Quanto ao fato de que a dispensa ocorreu "após o fim da licença médica do reclamante", este tampouco exclui o caráter discriminatório da dispensa, pelo contrário, corrobora com a tese do trabalhador. A dispensa de um empregado, logo após o término de benefício previdenciário, é indício de que o empregador rompeu com o pacto laboral justamente pela necessidade

> do afastamento para tratamento de saúde, uma vez que dispensou o empregado no momento em que cessou a suspensão contratual decorrente do benefício previdenciário. 13 - E, por fim, quanto ao argumento de que "o reclamante ficou afastado do trabalho por 'bastante tempo', tendo o reclamado contratado outro profissional para ficar em lugar", esses fatos guardam relação direta com a enfermidade do reclamante. 14 - A substituição do empregado adoecido, especialmente quando o único motivo para a contratação do substituto é a licença médica do primeiro, não afasta o caráter discriminatório, ao revés, indica que não havia intenção, por parte da reclamada, em permitir que o trabalhador adoecido retornasse ao seu posto de trabalho. 15 - A contratação de novo trabalhador, em razão da licença médica do empregado adoecido, guarda relação direta com a enfermidade do reclamante e, portanto, não comprova que sua dispensa se deu por motivo alheio à neoplasia maligna. 16 - Diante de todo exposto, conclui-se que os fatos comprovados nos autos não demonstram que a ruptura do pacto laboral decorreu de motivo alheio à enfermidade do reclamante, de modo que a Turma, ao afastar o caráter discriminatório da dispensa do reclamante, incorreu em má-aplicação da Súmula nº 443 do TST. 16 - Embargos conhecidos e providos. (E-ED-RR-1001897-90.2016.5.02.0006, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 25/08/2023).

Portanto, no nosso sentir, corretíssima e inegavelmente precursora a decisão proferida pelo Dr. Alfio Amaury dos Santos, notável jurista, que inspirou tantas gerações de estudiosos do Direito e do Processo do Trabalho.

Se referido tipo de dispensa hoje seria inegavelmente discriminatória, à época isso não era tão claro assim, como se procurou demonstrar. E, no particular, a decisão também se mostrou extremamente corajosa.

Belo Horizonte, fevereiro de 2025.

JURISPRUDÊNCIA
DO TRT DA 3ª REGIÃO

ACÓRDÃOS

PROCESSO nº 0010998-25.2022.5.03.0106 (ROT)
Publicado em 22.01.2024

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 19/10/2023
Valor da causa: R$ 116.577,17

RECORRENTE: CÍCERO DA SILVA LIMA, ASSOCIAÇÃO MARIO PENNA
RECORRIDO: OS MESMOS

RELATORA: DESEMBARGADORA ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI

EMENTA: APOLOGIA A TORTURA. ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. PREVALÊNCIA DOS DIREITOS HUMANOS. ARTIGO 8º DA CLT. Com efeito, todo o ordenamento jurídico sustentado no Estado Democrático de Direito veda, veementemente, a prática da tortura que inegavelmente representa violação direta aos direitos humanos. A Constituição da República de 1.988, expressamente, veda a prática da tortura ao dispor que "*ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante*" (art. 5º, III), além de considerar a prática da tortura como crime inafiançável e insuscetível de graça ou anistia (art. 5º, XLIII). No mesmo viés, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (artigo 5º), tanto o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (artigos 4º e 7º) como a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (artigo 5º) caminham no sentido de que ninguém deve ser submetido a tortura, penas ou tratamentos cruéis desumanos ou degradantes. De acordo com

a doutrina, apologia é a exaltação ou elogio a algum fato ou pessoa que pode ser contrária aos princípios da moral, da ordem ou da lei. No caso do crime de apologia ao crime, a apologia é feita em relação a um fato criminoso ou a um autor de crime, com previsão no artigo 287 do Código Penal Brasileiro, que protege o bem jurídico da paz pública. No caso dos autos, incontroversamente, a parte reclamante foi trabalhar trajando uma vestimenta com a foto de um torturador, assim reconhecido judicialmente. A manutenção da justa causa, pela prática deste ato faltoso, se sustenta no dever de coibir e repreender a divulgação e a apologia à tortura e a torturadores, considerando a clara ofensa à dignidade da pessoa humana, princípio e fundamento da Constituição da República (artigo 1º, III, da CR/88), e ao princípio da prevalência dos direitos humanos (artigo 4º, II, da CR/88). O cerne da questão cinge-se à apologia à tortura e à figura de um torturador, o que entende-se inadmissível e capaz de romper a fidúcia necessária à manutenção do vínculo laboral, haja vista que no ambiente de trabalho deve se prezar pela dignidade da pessoa humana, pela prevalência dos direitos humanos, e pelo valor social do trabalho, sendo importante frisar que o direito do trabalho é considerado como meio efetivo para a promoção da justiça social e dos direitos humanos. Conclui-se, portanto, como válida a justa causa aplicada pela prática de ato que deve ser capitulado como inegável insubordinação que não se restringe aos limites das dependências do empregador, atingindo, também e potencialmente, toda a coletividade e a ordem institucional do Estado Democrático de Direito, com o que não pode coadunar nosso ordenamento jurídico. Assim, o ato praticado pela parte obreira representa afronta ao interesse público, de modo que incide ao caso um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, expressamente consignado no artigo 8º da norma

celetista, segundo o qual *"As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que* ***nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público"*** (destaques acrescidos). A interpretação da norma acima transcrita deve ser realizada de forma extensiva, de maneira que é perfeitamente possível sua aplicação ao caso concreto, já que o interesse da parte reclamante (em usar vestimentas com apologia a tortura e torturador) não pode prevalecer sobre o interesse público, sobre o interesse da coletividade, que se realiza no respeito ao Estado Democrático de Direito, às instituições da República e à história do Brasil, que nos conduziu à promulgação de uma Carta Maior que privilegia a prevalência dos direitos humanos, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e do bem comum em detrimento aos interesses particulares. A análise feita no caso concreto, com suporte no artigo 8º da CLT, leva à inequívoca conclusão de que o ato praticado pela parte reclamante é capaz de atingir outras pessoas e de prejudicá-las, notadamente porque atenta contra a sociedade e contra o Estado Democrático de Direito.

RELATÓRIO

A 27ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, por meio da sentença (ID 79902b4 e f. 475/497 do pdf), da lavra da MM. Juíza do Trabalho CHRISTIANNE DE OLIVEIRA LANSKY, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou procedentes, em parte, os pedidos formulados, conforme dispositivo sentencial.

Inconformada, a parte reclamada interpôs recurso ordinário (ID dceadb5 e f. 521/534 do pdf), versando sobre: justa causa; benefícios da justiça gratuita. Juntou guia GRU (ID 508d2e5 e f. 535 do pdf) e comprovante do pagamento das custas (ID 508d2e5 e f. 536 do pdf).

A parte reclamante, por sua vez, interpôs recurso ordinário adesivo (ID 84659b3 e f. 549/556 do pdf), versando sobre: indenização por danos morais. Por ser beneficiária da justiça gratuita (ID 79902b4 e f. 492 do pdf), a parte autora está isenta do recolhimento das custas processuais.

Contrarrazões apresentadas pela parte autora (ID c5ac442 e f. 539/548 do pdf) e pela parte ré (ID d2dc239 e f. 559/566 do pdf).

Dispensada a manifestação prévia por escrito do Ministério Público do Trabalho, na forma do artigo 129 do Regimento Interno.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE RECURSAL

Cientes as partes da sentença (ID 79902b4 e f. 475/497 do pdf), no dia 19 /09/2023, terça-feira, conforme aba "expedientes 1º grau" do sistema PJE deste Tribunal. Assim, é próprio e tempestivo o recurso ordinário interposto pela parte reclamada (ID dceadb5 e f. 521/534 do pdf), no dia 29/09/2023, sexta-feira. Regular a representação processual da parte recorrente, pois assinado digitalmente por JOAO CARLOS SALLES DE CARVALHO (procuração de ID 467168a e f. 410 do pdf e substabelecimento de ID 37da07c e f. 411 do pdf). Juntou guia GRU (ID 508d2e5 e f. 535 do pdf) e comprovante do pagamento das custas (ID 508d2e5 e f. 536 do pdf).

Ressalto que, por se tratar de entidade filantrópica, conforme renovação do CEBAS de 01/01/2022 a 31/12/2024 (ID cebb1a9 e f. 264 do pdf), a parte reclamada é isenta do depósito recursal, nos termos do artigo 899, § 10, da CLT.

Ciente a parte autora do despacho para apresentar contrarrazões (ID 503e8d0 e f. 537 do pdf), no dia 03/10/2023, terça-feira, conforme aba "expedientes 1º grau" do sistema PJE deste Tribunal. Assim, é próprio e tempestivo o recurso ordinário adesivo interposto pela parte reclamante (ID 84659b3 e f. 549/556 do pdf), no dia 03/10/2023, terça-feira. Regular a representação processual da parte recorrente, pois assinado digitalmente por FERNANDO MARQUES KHADDOUR (procuração de ID c2349ca e f. 20 do pdf). Por ser beneficiária da justiça gratuita (ID 79902b4 e f. 492 do pdf), a parte autora está isenta do recolhimento das custas processuais.

Assim, conheço dos recursos ordinários interpostos pelas partes, sendo o da parte autora na modalidade adesiva, porquanto presentes os pressupostos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade.

Outrossim, conheço das contrarrazões apresentadas pela parte autora (ID c5ac442 e f. 539/548 do pdf) e pela parte ré (ID d2dc239 e f. 559/566 do pdf), pois tempestivas e regular a representação processual.

MÉRITO RECURSAL

RECURSO DA PARTE RÉ

JUSTA CAUSA

O juízo singular invalidou a justa causa aplicada pela parte ré, convertendo-a em dispensa sem justa causa, assim como condenou a parte reclamada ao cumprimento das obrigações correlatas.

Inconformada, a parte reclamada aduz que a conduta da parte reclamante foi considerada grave o suficiente a fim de quebrar a fidúcia existente entre as partes e ensejar a dispensa por justa causa, por desrespeitar o Código de Conduta, além de promover, nas dependências da parte reclamada, apologia a ex-Coronel ligado à ditadura militar, com decisões proferidas pela justiça brasileira o condenando a indenizar familiares e vítimas por atos de tortura. Requer a reforma da sentença.

Examino.

Na caracterização da justa causa para o rompimento do contrato de trabalho, a doutrina e a legislação entendem indispensável a presença dos seguintes requisitos: capitulação legal do ato faltoso nas alíneas do art. 482 da CLT; a imediatidade, que não afasta o decurso do prazo para apuração dos fatos; a gravidade da falta imputável ao empregado, de tal monta que impossibilite a continuidade do vínculo; a inexistência de perdão, seja tácito ou expresso; além da não duplicidade de punição, pois a mesma falta não poderá ser punida mais de uma vez.

Tratando-se a justa causa da penalidade mais severa imputável a um empregado (art. 482 da CLT), manchando sua reputação e dificultando sua recolocação no mercado de trabalho, é mister a prova inconteste da prática do fato ensejador da ruptura contratual, sendo que tal ônus incumbe ao empregador, a quem a forma de dissolução aproveita, considerando-se, ainda, que o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado (Súmula 212/TST).

Além disso, a aplicação da justa causa geralmente deve respeitar a necessária gradação da pena; devem ser aplicadas ao empregado penalidades mais brandas, como advertências e suspensões, para, somente então, se reincidente o empregado na prática do ato faltoso, proceder à dispensa por justa causa. Assim, é desse somatório de punições que se evidenciará a necessária gravidade para a rescisão contratual, salvo a ocorrência de um único ato grave o suficiente, que impeça a continuidade da prestação de serviços.

O encargo probatório quanto à comprovação do preenchimento desses requisitos recai sobre a parte reclamada, já que a continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável (Súmula 212 do TST), até porque se trata de fato obstativo da pretensão autoral (art. 818 da CLT c/c art. 373 do CPC).

A parte reclamada juntou com a defesa documento denominado "COMUNICAÇÃO DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA" (ID 24c0cb4 e f. 321/322 do pdf). Referido documento consigna as razões da dispensa por justa causa no sentido de que a parte reclamante *"utilizou, no curso do horário de trabalho e no ambiente de trabalho, inclusive perante pacientes, uma camisa com o rosto do Coronel Ustra, consignando o termo sic. 'USTRA VIVE'."* E mais *"A prática da conduta acima descrita é incompatível com os regulamentos da AMP e com as instruções formalizadas por seus gestores, consistindo, ainda, em um procedimento irregular grave e que viola as determinações consignadas nos artigos 9 e 10 do Código de* Ética *(...)".* Por tal conduta, a parte reclamada entendeu que estavam configuradas as hipóteses de rescisão previstas nas alíneas "a", "e" e "h" do art. 482 da CLT.

As alíneas "a", "e" e "h" do art. 482 da CLT dispõem sobre a rescisão por justa causa nas hipóteses de ato de improbidade, desídia no desempenho das respectivas funções e ato de indisciplina ou de insubordinação.

Na petição inicial, a parte reclamante alega que foi dispensado por justa causa no dia 05/12/2022, sob o argumento de que teria utilizado, em seu trabalho, uma camisa com o rosto do Coronel Ustra, com o termo "USTRA VIVE". Assevera que não houve nenhuma advertência que antecedesse a dispensa, tratando-se de um funcionário com mais de 12 (doze) anos de casa. Aduz que *"se trata de uma camisa antiga, utilizada sem qualquer intenção de fazer propaganda ou política, até porque não se trata de um político, tendo o reclamante a utilizado sem pensar, até porque vários funcionários trabalham com camisa de futebol, camisa de pessoas da história, como Che Guevara (lembrando que é o caso do Sr. Ustra, uma pessoa da história do Brasil), indo trabalhar até mesmo com camisetas de*

políticos, como Luiz Inácio Lula da Silva, sem que qualquer um tenha sido sequer advertido" (ID 2103015 e f. 3 do pdf). Afirma que *"não se atentou para o código de* ética, *o qual inclusive não determina demissão sumária por justa causa, não poderia ter sido demitido por justa causa sem uma advertência anterior, até porque, como já exposto, sempre viu pessoas, funcionários e diretores, médicos, entre outros, utilizando esse tipo de camisa que foi o pretexto para a demissão"* (ID 2103015 e f. 3 do pdf).

Na defesa (ID f31f0f1 e f. 91/92 do pdf), a parte reclamada alega que no dia 02/12/2022 chegou ao Setor de Ouvidoria reclamação em face de um funcionário que estaria utilizando uma blusa preta com o rosto do Cel. Carlos Alberto Brilhante Ustra e com a frase "Ustra Vive"; diz que verificou os circuitos internos das câmeras de segurança e percebeu que se tratava da parte reclamante, conforme imagens anexadas (ID 3a33016 e f. 328 do pdf); sustenta que a imagem na camisa da parte reclamante está atrelada a um nome de pessoa envolvida com atos de tortura; diz que *"o ex-empregado compareceu* às *dependências do Hospital (local de amparo e acolhimento a pacientes) com uma blusa que contém o rosto de Cel. Carlos Alberto Brilhante Ustra e a frase "USTRA VIVE*", *em nítido apoio político ao ex-presidente e parlamentar Jair Bolsonaro, além de praticar ato de adoração a ex-Coronel vinculado ao cometimento por ele de atos de tortura, o que viola, de pronto, o Estado Democrático de Direito"* (ID f31f0f1 e f. 93 do pdf); argumenta que os funcionários, por meio do Código de Conduta, são orientados que é proibida a utilização de camisas que propaguem questões religiosas e /ou partidárias.

Pelos termos da inicial e da defesa, é incontroversa a utilização pela parte reclamante da blusa com o rosto do Cel. Carlos Alberto Brilhante Ustra, com o termo "USTRA VIVE".

Pois bem.

De início, destaco que as punições fundadas em códigos de ética, **via de regra**, são meras advertências disciplinares, objetivando que o funcionário não reincida no comportamento indesejado.

Apesar da natureza jurídica e força cogente que emana das suas normas, cujo descumprimento caracterizará infração e sujeitará o infrator à penalidade legal cabível, o código de ética/conduta, regulamento e regimento interno anexados aos autos pelas partes, a saber, Manual de Código de Ética e Conduta (ID 704554d e f. 54/65 do pdf), Regimento Interno (ID 7698562 e f. 66/75 do pdf) e Código de Ética e Conduta (ID f71e36f e f. 350/370 do pdf) não preveem punição específica em caso de utilização de roupas que denotam teor futebolístico, político ou religioso.

O item 9 do Código de Conduta anexado pela parte reclamada, dispõe que (ID f71e36f e f. 356 do pdf):

> *"9 MANIFESTAÇÕES POLÍTICAS, RELIGIOSAS E TIMES DE FUTEBOL*
> *O IMP respeita a opção religiosa e partidária de todos os colaboradores, prestadores de serviço, pacientes e acompanhantes. Para manter um ambiente de respeito e harmônico, não é permitido fazer propaganda política, religiosa e nem uso de camisa de futebol ou que propague questões religiosas e/ou partidárias nas dependências da Instituição".*

Os itens 21 e 24 dispõem que (ID f71e36f e f. 368 e 370 do pdf):

> *"21 GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA*
> *(...)*
> *O incumprimento de normas de conduta previstas no presente Código, sustentadas em disposições legais, constitui infração punível nos termos da lei.*
> *(...)*
> *24 CONSIDERAÇÕES FINAIS*
> *Os princípios trabalhados neste código são de cumprimento obrigatório, portanto condutas contrárias podem levar a aplicação de medidas disciplinares de acordo com a gravidade do fato, podendo ser aplicada advertência, suspensão ou rescisão contratual, nos moldes legais. (...)"* (grifei).

Ao analisar o Código de Conduta anexado pela parte ré, verifico que não há previsão de uma punição específica e condicional para o descumprimento do item 9, acima descrito, e claro quanto à sua hipótese de ocorrência. Vale destacar que a ausência de punição específica não significa dizer que não haverá punição, notadamente porque há expressa ressalva no referido código no sentido de que *"condutas contrárias podem levar a aplicação de medidas disciplinares de acordo com a gravidade do fato, podendo ser aplicada advertência, suspensão ou rescisão contratual, nos moldes legais".*

Ou seja, é a partir da análise do caso concreto que será tomada a decisão a respeito da aplicabilidade ou não de alguma punição, bem como sobre qual a punição será cabível e aplicável. Em tese, portanto, e a princípio,

a aplicação da justa causa, de imediato, não é impossibilitada pelo código, pois não há necessidade de ser precedida de outras medidas disciplinares se o ato praticado for grave o suficiente a autorizar a dispensa por justo motivo. Aliás, assim é a previsão celetista que não impõe ao empregador o dever de gradação da pena quando o ato faltoso é suficientemente grave para autorizar a ruptura por justo motivo.

Resta, sendo assim, analisar o caso concreto para apurar se a medida tomada pela parte reclamada revela-se proporcional e razoável, não havendo extrapolação dos limites do poder potestativo do empregador.

Registro que a parte reclamante foi contratada em 14/11/2008 (CTPS de ID 5f53dce e f. 26 do pdf), quando firmou assinatura no contrato de trabalho, com ciência do regulamento da empresa à época, conforme item 7 do contrato (ID d54198a e f. 265 do pdf). No entanto, os documentos que vieram aos autos são posteriores à contratação da parte reclamante, sendo o Manual de Código de Ética e Conduta (ID 704554d e f. 54/65 do pdf) datado de 18/08/2017, o Código de Ética e Conduta (ID f71e36f e f. 350/370 do pdf) foi estabelecido em setembro de 2022.

Em que pese referidos documentos serem posteriores à contratação da parte reclamante, é fato que encontram-se disponibilizados de forma incontroversa no site da parte reclamada, sendo dever da parte reclamante - enquanto empregado sujeito ao poder diretivo, fiscalizatório, disciplinar e regulamentar do empregador, que dirige a prestação do serviços, arcando com os ônus do negócio - a leitura do código de ética que vige no ambiente em que labora.

Produzida a prova oral, verifico uníssona a informação prestada pelas testemunhas, ouvida a rogo da parte reclamante e da parte reclamada, no sentido de que nunca foi visto nas dependências do Hospital trabalhador com vestimentas que fizessem apologia à ditadura.

A partir dessa informação colhida durante os depoimentos prestados pelas partes, urge destacar que o caso dos autos guarda imensa peculiaridade que não pode ser desprezada, posto que incontroverso que a parte obreira estava, nas dependências do local de trabalho, trajando uma camisa com a figura de Carlos Alberto Brilhante Ustra, com o termo “USTRA VIVE”, no início do mês de dezembro do ano de 2022.

Diante disto, entendo que o caso dos autos deve ser analisado com cuidado e consciência histórica, uma vez que trata de hipótese de apologia à figura de um torturador e, em última análise, à tortura. É notória (artigo 374, I, do CPC) a gravidade da conduta da parte reclamante quando da utilização da camisa atrelada ao Cel. Carlos Alberto Brilhante Ustra, o que

não se trata de liberdade de expressão, mas sim de apologia a tortura e a torturador, insisto.

Com efeito, não se nega que o direito à liberdade de expressão trata-se de garantia constitucional, nos termos do artigo 5º, caput e incisos IV e IX, da CR/88. No mesmo esteio, a Convenção Americana de Direitos Humanos garante a liberdade de pensamento e expressão.

Não obstante, o crime de apologia ao crime está expressamente previsto no artigo 287 do Código Penal Brasileiro e protege o bem jurídico da paz pública.

Conclui-se, sendo assim, que o direito à liberdade de expressão não é absoluto e encontra limites no ordenamento jurídico do Estado Democrático de Direito, que não permite que, sob o fundamento da liberdade de expressão, seja atingida a honra, a dignidade e até mesmo a democracia.

O Supremo Tribunal Federal, guardião da Constituição, já se manifestou no sentido de que o direito à liberdade de expressão não é absoluto e encontra limitação no próprio texto constitucional. Confira-se:

> *(...) 13. Liberdade de expressão. Garantia constitucional que não se tem como absoluta. Limites morais e jurídicos. O direito à livre expressão não pode abrigar, em sua abrangência, manifestações de conteúdo imoral que implicam ilicitude penal. 14. As liberdades públicas não são incondicionais, por isso devem ser exercidas de maneira harmônica, observados os limites definidos na própria Constituição Federal (CF, artigo 5º, § 2º, primeira parte). O preceito fundamental de liberdade de expressão não consagra o "direito à incitação ao racismo", dado que um direito individual não pode constituir-se em salvaguarda de condutas ilícitas, como sucede com os delitos contra a honra. Prevalência dos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade jurídica (STF - HC: 82424 RS, Relator: MOREIRA ALVES, Data de Julgamento: 17/09/2003, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJ 19-03-2004 PP-00017 EMENT VOL-02144-03 PP-00524).*
>
> *EMENTA: RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO (LEI Nº 12.322/2010) - EMBARGOS DE DECLARAÇÃO RECEBIDOS COMO RECURSO DE AGRAVO QUEIXA-CRIME - CONDENAÇÃO PENAL IMPOSTA A JORNALISTA - DELITO DE INJÚRIA (CP, ART. 140) - RECONHECIMENTO, NO CASO,*

PELO COLÉGIO RECURSAL, DA OCORRÊNCIA DE ABUSO NO EXERCÍCIO DA LIBERDADE DE OPINIÃO - DECISÃO DO COLÉGIO RECURAL QUE SE APOIOU, PARA TANTO, EM ELEMENTOS DE PROVA (INCLUSIVE NO QUE CONCERNE À *AUTORIA DO FATO DEITUOSO) PRODUZIDOS NO PROCESSO PENAL DE CONHECIMENTO - PRETENDIDA REVISÃO DO ACÓRDÃO RECORRIDO DEPENDENTE DE EXAME DE MATÉRIA FÁTICO-PROBATÓRIA, INSUSCETÍVEL DE ANÁLISE EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO (SÚMULA 279/STF) - RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO. - O direito* à *livre manifestação do pensamento, embora reconhecido e assegurado em sede constitucional, não se reveste de caráter absoluto nem ilimitado, expondo-se, por isso mesmo,* às *restrições que emergem do próprio texto da Constituição, destacando-se, entre essas, aquela que consagra a intangibilidade do patrimônio moral de terceiros, que compreende a preservação do direito* à *honra e o respeito* à *integridade da reputação pessoal - A Constituição da República não protege nem ampara opiniões, escritos ou palavras cuja exteriorização ou divulgação configure hipótese de ilicitude penal, tal como sucede nas situações que caracterizem crimes contra a honra (calúnia, difamação e/ou injúria), pois a liberdade de expressão não traduz franquia constitucional que autorize o exercício abusivo desse direito fundamental. Doutrina. Precedentes - O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o apelo extremo, deve fazê-lo com estrita observância do conjunto probatório e da situação fática, tais como reconhecidos, soberanamente (RTJ 152/612 - RTJ 153/1019 - RTJ 158/693, v.g.), inclusive quanto* à *autoria do fato delituoso, pelo* órgão *judiciário a quo, a significar que o quadro fático-probatório pautará, delimitando-a, a atividade jurisdicional da Corte Suprema em sede recursal extraordinária. Precedentes. Súmula 279/STF. (ARE 891647 ED, Relator (a): Min. CELSO DE MELLO, Segunda Turma, julgado em 15/09/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-187 DIVULG 18-09-2015 PUBLIC 21-09-2015) (STF - ED ARE: 891647 SP - SÃO PAULO 0064436-95.2012.8.26.0050, Relator: Min. CELSO DE MELLO, Data de Julgamento: 15/09/2015, Segunda Turma, Data de Publicação: DJe187 21-09-2015)*

DIREITO CONSTITUCIONAL E PENAL. ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. CRIME DE DESACATO. ART. 331 DO CP. CONFORMIDADE COM A CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO DE 1988. 1. Trata-se de arguição de descumprimento de preceito fundamental em que se questiona a conformidade com a Convenção Americana de Direitos Humanos, bem como a recepção pela Constituição de 1988, do art. 331 do Código Penal, que tipifica o crime de desacato. 2. De acordo com a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos e do Supremo Tribunal Federal, a liberdade de expressão não é um direito absoluto e, em casos de grave abuso, faz-se legítima a utilização do direito penal para a proteção de outros interesses e direitos relevantes. 3. A diversidade de regime jurídico - inclusive penal - existente entre agentes públicos e particulares é uma via de mão dupla: as consequências previstas para as condutas típicas são diversas não somente quando os agentes públicos são autores dos delitos, mas, de igual modo, quando deles são vítimas. 4. A criminalização do desacato não configura tratamento privilegiado ao agente estatal, mas proteção da função pública por ele exercida. 5. Dado que os agentes públicos em geral estão mais expostos ao escrutínio e à crítica dos cidadãos, deles se exige maior tolerância à reprovação e à insatisfação, limitando-se o crime de desacato a casos graves e evidentes de menosprezo à função pública. 6. Arguição de descumprimento de preceito fundamental julgada improcedente. Fixação da seguinte tese: "Foi recepcionada pela Constituição de 1988 a norma do art. 331 do Código Penal, que tipifica o crime de desacato". (STF - ADPF: 496 DF, Relator: ROBERTO BARROSO, Data de Julgamento: 22/06/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 24/09/2020)

Ementa: PENAL E PROCESSUAL PENAL. UTILIZAÇÃO DE PERFIS NAS REDES SOCIAIS PARA A PROPAGAÇÃO DE DISCURSOS COM CONTEÚDO DE ÓDIO, *SUBVERSÃO DA ORDEM E INCENTIVO* À *QUEBRA DA NORMALIDADE INSTITUCIONAL E DEMOCRÁTICA.*

> *ABUSO DO DIREITO DE LIBERDADE DE EXPRESSÃO. NECESSIDADE E ADEQUAÇÃO NO BLOQUEIO DE PERFIS PARA FAZER CESSAR A ATIVIDADE CRIMINOSA. AGRAVO REGIMENTAL A QUE SE NEGA PROVIMENTO. 1. A liberdade de expressão* é *consagrada constitucionalmente e balizada pelo binômio LIBERDADE E RESPONSABILIDADE, ou seja, o exercício desse direito não pode ser utilizado como verdadeiro escudo protetivo para a prática de atividades ilícitas. Não se confunde liberdade de expressão com impunidade para agressão. 2. Dessa maneira, uma vez desvirtuado criminosamente o exercício da liberdade de expressão, a Constituição Federal e a legislação autorizam medidas repressivas civis e penais, tanto de natureza cautelar quanto definitivas. 3. Agravo Regimental desprovido. (STF - Pet: 10391 DF, Relator: ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 14/11/2022, Tribunal Pleno, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-026 DIVULG 13-02-2023 PUBLIC 14-02-2023)*

Portanto, e em regra, os direitos, ainda que previstos constitucionalmente, não são absolutos, devendo respeitar limites que advêm também da Carta Maior. Aliás, se é possível elencar um direito constitucional absoluto, este, com certeza, é o direto de não ser torturado, razão pela qual a apologia à tortura deve ser censurada e penalizada, não se tratando do mero exercício de liberdade de expressão.

Nesta ordem de ideias, é de crucial importância destacar que o Coronel Carlos Alberto Brilhante Ustra, durante o regime de ditadura militar, comandava o Destacamento de Operações de Informação - Centro de Operações de Defesa Interna (Doi-Codi), um instrumento de repressão política da Ditadura que contava com agentes da polícia civil, militar e do exército, que agia com intensidade e brutalidade para torturar pessoas suspeitas de envolvimento com a resistência armada.

Carlos Alberto Brilhante Ustra já foi judicialmente reconhecido como responsável pela prática de tortura no período do regime militar, conforme processo **034771808.2009.8.26.0000**, no qual ressaltado que a tortura praticada fere a dignidade humana. No caso tratado no processo em referência, os filhos do casal torturado foram levados até as dependências do Doi-Codi, mantendo contato com pessoas torturadas, dentre elas os

próprios pais. A presença das crianças no ambiente tinha por objetivo pressionar o casal para que confessassem o que os torturadores queriam ouvir. O caso da tortura da família Teles, em 2008, julgado no processo mencionado, deu origem à primeira condenação que confirmou como torturador o chefe do Doi-Codi, coronel Ustra.

Segundo José Carlos Moreira da Silva, professor de Direito da PUC-RS, *"[O Doi-Codi] foi um organismo de repressão política construído pela ditadura que misturava agentes da polícia civil, da polícia militar e do Exército com uma certa informalidade e agilidade necessária para que eles pudessem agir com a intensidade e brutalidade que agiram. O principal instrumento utilizado foi a tortura das pessoas que eram presas suspeitas, envolvidas com a luta armada ou que tinham algum contato com elas. E são muitos os relatos que envolvem o nome do comandante Ustra na condução dessas torturas".*

Segundo a Comissão Nacional da Verdade, as sessões de torturas em centenas de pessoas que aconteceram em São Paulo, no Destacamento de Operações de Informação Centro de Operações de Defesa Interna (Doi-Codi), sob o comando do coronel Ustra, na ditadura militar, sendo que neste período foram contabilizadas 434 mortes e desaparecimentos no país.

A luta da classe trabalhadora por melhores condições de trabalho, especialmente através do movimento sindical, de acordo com os relatórios da Comissão Nacional da Verdade, constituíram alvo primordial do golpe de Estado, uma vez que, segundo extrai-se dos relatórios, o regime político e econômico, para a ditadura militar, necessitava de uma classe trabalhadora despolitizada, subordinada e explorada. Isto porque, uma classe trabalhadora submissa e produtiva seria capaz de gerar maior cumulação de capital, conduzindo aos resultados perseguidos pelo regime ditatorial. Em razão disso, trabalhadores foram o maior número de vítimas de violações de todo tipo de ordem no período, sendo vítimas de várias reduções de direitos que até os dias atuais repercutem negativamente, como a depressão dos salários, a rotatividade no emprego, o grande número de acidentes do trabalho (http://cnv.memoriasreveladas.gov.br/images/pdf/relatorio/Volume%202%20-%20Texto%202.pdf, acesso em 13/11/2023).

À luz deste contexto histórico, saliento que o direito do trabalho, ao tutelar as relações de trabalho, tutela o meio pelo qual o homem médio comum alcança sua condição de cidadão, tratando-se de direito fundamental diretamente ligado à dignidade da pessoa humana, princípio-fundamento basilar e norteador da Magna Carta.

Muito embora o sistema capitalista tenha enquadrado o trabalho como mero instrumento do processo produtivo, é incontroverso que a significação do trabalho vai muito além deste limite, devendo ser considerado como meio efetivo para a promoção da justiça social e dos direitos humanos.

Segundo a valorosa lição do Ministro Mauricio Godinho Delgado:

> *"O Direito do Trabalho corresponde* à *dimensão social mais significativa dos Direitos Humanos, ao lado do Direito Previdenciário (ou Direito da Seguridade Social).* É *por meio desses ramos jurídicos que os Direitos Humanos ganham maior espaço de evolução, ultrapassando as fronteiras originais, vinculadas basicamente* à *dimensão da liberdade e intangibilidade física e psíquica da pessoa humana.*
> *O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista,* à *medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força e/ou habilidade isoladas, não alcançariam.*
> *Ora, a conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir* à *sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural -, o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho(30)" (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. p. 95).*

Desta feita, a análise dos casos trazidos a esta Especializada deve ser realizada tendo como foco primordial a dignidade da pessoa humana, não apenas por uma leitura do direito do trabalho à luz da Constituição

Federal, que orienta todo o ordenamento jurídico, mas justamente por causa da existência desta ligação direta entre o direito juslaboral e os direitos humanos, almejando a promoção da justiça social e dos conflitos humanos.

Não bastasse, como sabido, o Brasil é signatário de acordos internacionais que condenam a prática da tortura desde o final da Segunda Guerra Mundial, com a assinatura da Convenção de Genebra. Por isso, as atrocidades comandadas por Ustra devem ser consideradas ilegais, independentemente de quem eram ou do que fizeram os torturados.

> *"Além da tortura não ser um método racional para se obter a verdade, ela não se justifica eticamente como meio para evitar um mal maior. Frente ao Direito Constitucional e Criminal vigente no país, hoje e em 1964, bem como ao Direito Internacional dos Direitos Humanos, NENHUMA situação justifica a prática de tortura. Não se pode torturar para salvar uma vida, cem vidas ou mil vidas. A proibição de tortura* é *absoluta, não admite exceções nem flexibilizações" (http://cnv.memoriasreveladas.gov.br/images/pdf/relatorio/Volume%202%20-%20Texto%202.pdf, acesso em 13/11/2023).*

A Constituição da República de 1.988, expressamente, veda a prática da tortura ao dispor que "*ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante"* (art. 5º, III), além de considerar a prática da tortura como crime inafiançável e insuscetível de graça ou anistia (art. 5º, XLIII). No mesmo viés, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (artigo 5º), tanto o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (artigos 4º e 7º) como a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (artigo 5º) caminham no sentido de que ninguém deve ser submetido a tortura, penas ou tratamentos cruéis desumanos ou degradantes.

Membro da Comissão da Anistia por mais de dez anos, julgando casos de perseguidos políticos e pessoas que foram presas na ditadura militar, o jurista Prudente Mello tomou conhecimento de centenas de processos que apontavam o coronel Ustra como um dos principais agentes da tortura na ditadura militar.

Segundo o advogado Anibal de Castro Lima e Souza, *"*É *triste porque primeiro porque* é *desumano, segundo porque ignora as leis e os tratados que o Brasil* é *signatário. O Brasil* é *fundador da ONU, a nossa Constituição*

veda a tortura. A tortura é definida no Brasil como crime, inafiançável e imprescritível. As pessoas que negam isso ou que relativizam a tortura, na minha opinião, não conhecem a lei. Não acredito que uma pessoa ao sentar, raciocinar sobre o que está dizendo ou tomar conhecimento de alguém que foi torturado possa manter essa opinião".

O que se conclui, portanto, é que todo o ordenamento jurídico sustentado no Estado Democrático de Direito veda, veementemente, a prática da tortura que inegavelmente representa violação direta aos direitos humanos, sendo necessário relembrar que o direito do trabalho é considerado como meio efetivo para a promoção da justiça social e dos direitos humanos. Uma vez que o ordenamento jurídico repudia a prática da tortura, obviamente e igualmente, repudia a prática de apologia à tortura e/ou à figura de torturadores, como no caso dos autos, rememorando que o Coronel Brilhante Ustra foi judicialmente reconhecido como torturador da época da ditadura militar, além de assim ter sido reconhecido, também, no relatório final da Comissão Nacional da Verdade.

De acordo com a doutrina, apologia é a exaltação ou elogio a algum fato ou pessoa que pode ser contrária aos princípios da moral, da ordem ou da lei. No caso do crime de apologia ao crime, a apologia é feita em relação a um fato criminoso ou a um autor de crime. Como já explanado, crime de apologia ao crime previsto no artigo 287 do Código Penal Brasileiro protege o bem jurídico da paz pública.

Esse crime é cometido quando alguém faz publicamente a apologia de um fato criminoso ou de um autor de crime. A paz pública é um bem de interesse coletivo que engloba a ordem pública, a segurança pública e a tranquilidade pública, sendo considerado um valor fundamental para a convivência pacífica e harmoniosa da sociedade.

A lei brasileira define apologia como o ato de fazer a defesa, promover ou incitar a prática de um crime. Dessa forma, quem faz apologia ao crime está incentivando a prática de uma conduta ilegal, o que pode ser considerado uma violação à ordem pública.

Relembre-se que a Constituição Federal prevê a liberdade de expressão, mas desde que esta não viole os direitos fundamentais previstos na Carta Magna. Ora, a liberdade de expressão não pode ser invocada para proteger discursos e atitudes que atentam contra a dignidade humana e o Estado Democrático de Direito, que é o meio garantidor da própria liberdade de expressão, o que seria um contrassenso.

O crime de apologia consiste em elogiar, louvar, enaltecer, gabar, defender. O agente elogia o crime, como fato, ou o criminoso, o seu autor.

Mas já se entendeu que não constitui o crime de apologia criminosa o fato de descrever o fato ou tentar justificá-lo, explicá-lo ou de ressaltar as qualidades reais ou imaginárias do criminoso, desde que não impliquem um elogio ao crime praticado, como bem disse Júlio F. Mirabete (Manual de direito penal, volume III, 22ª edição, pág. 167).

A jurisprudência brasileira tem entendido que a apologia ao crime é um crime de perigo abstrato. Isso significa que não é necessário que haja uma lesão concreta para a sua configuração. Além disso, a apologia ao crime pode ser configurada mesmo que o autor não tenha a intenção de cometer o crime.

A Lei refere-se a fato criminoso na descrição típica, exigindo que a apologia seja feita a fato concreto, que tenha ocorrido e não a crime futuro, como bem lecionou E. Magalhães Noronha (Direito penal, volume IV, pág. 136), na mesma linha de Heleno Cláudio Fragoso (Lições de direito penal, Rio de Janeiro, Forense, volume II, 5ª edição, pág., volume III, pág. 283).

A propósito, a Lei de Segurança Nacional, no seu artigo 22 preconiza que trata-se de crime fazer, em público, propaganda de processos violentos ou ilegais para alteração da ordem política ou social. No artigo seguinte, é expressamente enquadrada como crime a incitação à subversão da ordem política ou social, à animosidade entre as Forças Armadas ou entre estas e as classes sociais ou instituições civis.

Para a Corte interamericana, estamos diante de crimes imprescritíveis. Diversos são os pronunciamentos, nesse sentido, que foram emitidos, dentre os quais destaco: Comitê de Direitos Humanos da ONU, em seu relatório de 2007; pronunciamento da Corte Interamericana de Direitos Humanos, no Caso Barrios Altos; Caso Almonacid Arellano, Caso Goiburú.

Em suma, a tortura é censurada pela própria Constituição da República e por Tratados Internacionais ratificados pelo Brasil. Por conseguinte, a apologia a tortura e/ou à figura de um torturador atenta contra a dignidade da sociedade.

Considerando tudo isto, especialmente o direito à memória e à verdade, ancorada no aprendizado que advém da história do Brasil, que não pode ser desconsiderado e desconhecido, respeitado o entendimento primevo, mantenho a justa causa aplicada pelo fato de o trabalhador estar usando uma camisa do Ustra e fazendo uma apologia a um torturador e à tortura, o que inegavelmente representa afronta ao princípio-fundamento basilar da CR/88, qual seja a dignidade da pessoa humana, além de representar grave afronta ao próprio Estado Democrático de Direito, configurando inegável prejuízo a toda a coletividade.

Com efeito, o ato praticado pela parte reclamante representa, ainda, afronta aos direitos à verdade e à memória, em desrespeito flagrante às vítimas do regime militar e aos seus familiares, extrapolando o direito de expressão que deve ser exercido em respeito aos princípios constitucionais que objetivam a manutenção da ordem pública e dos direitos e garantias humanos fundamentais.

Aqui vale pontuar que o presente entendimento não se orienta por qualquer viés político e/ou ideológico, mas sim no dever de coibir e repreender a divulgação e a apologia à tortura e a torturadores, considerando a clara ofensa à dignidade da pessoa humana, princípio e fundamento da Constituição da República (artigo 1º, III, da CR/88) e ao princípio da prevalência dos direitos humanos (artigo 4º, II, da CR/88).

O cerne da questão cinge-se a apologia à tortura e à figura de um torturador, o que entendo inadmissível e capaz de romper a fidúcia necessária ao vínculo laboral, haja vista que no ambiente laboral deve se prezar pela dignidade da pessoa humana, pela prevalência dos direitos humanos, e pelo valor social do trabalho, sendo importante frisar, novamente, que o direito do trabalho é considerado como meio efetivo para a promoção da justiça social e dos direitos humanos.

Permitir este tipo de conduta no ambiente laboral, a meu ver, é permitir que um funcionário atente contra a dignidade dos demais funcionários, além de significar coadunar-se com o risco de uma nova ditadura.

E, ainda sem adentrar em qualquer viés político/ideológico, não se pode desconsiderar o contexto no qual a parte reclamante fez uso da vestimenta com apologia à tortura e a torturador. Isto porque o fato ocorreu em dezembro de 2022, após, portanto, o processo eleitoral, período no qual o País, notoriamente, encontrava-se dividido entre eleitores de um e outro candidato, com vários atos e manifestações que causaram transtorno em diversas regiões do País, fatos notórios. Sendo assim, e considerando a animosidade entre os grupos e os iminentes riscos de enfrentamento entre eles, entendo que a atitude da parte reclamante torna-se ainda mais temerária e repreensível, posto que poderia ter causado, no ambiente de trabalho, conflito direto com outros funcionários ou até mesmo com pacientes.

Concluo, portanto, como válida a justa causa aplicada em ato que deve ser capitulado como inegável insubordinação que não se restringe aos limites das dependências do empregador, atingindo, também e

potencialmente, toda a coletividade e a ordem institucional do Estado Democrático de Direito, com o que não pode coadunar nosso ordenamento jurídico.

Assim, o ato praticado pela parte obreira representa afronta ao interesse público, de modo que incide ao caso um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, expressamente consignado no artigo 8º da norma celetista, segundo o qual *"As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que* ***nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público*** (destaques acrescidos).

A interpretação da norma acima transcrita deve ser realizada de forma extensiva, de maneira que é perfeitamente possível sua aplicação ao caso concreto, já que o interesse da parte reclamante (em usar vestimentas com apologia a tortura e torturador) não pode prevalecer sobre o interesse público, sobre o interesse da coletividade, que se realiza no respeito ao Estado Democrático de Direito, às instituições da República, e à história do Brasil, que nos conduziu à promulgação de uma Carta Maior que privilegia a prevalência dos direitos humanos, da dignidade da pessoa humana e o bem comum em detrimento de interesses particulares.

A análise feita no caso concreto, com suporte no artigo 8º da CLT, nos leva à inequívoca conclusão de que o ato praticado pela parte reclamante é capaz de atingir outras pessoas e de prejudicá-las, notadamente porque atenta contra a sociedade e contra o Estado Democrático de Direito.

Cito precedente no qual, da mesma forma, foi decidido que o direito particular do empregado não pode prevalecer sobre o interesse coletivo: Processo: AIRR - 100012224.2021.5.02.0472 (Rito Sumaríssimo - Lei 13.467/2017 - Conector PJe-JT - eSIJ - Tramitação Eletrônica); Número no TRT de Origem: RORSum-1000122/2021-0472-02; Órgão Judicante: 1ª Turma; Relator: Ministro Luiz José Dezena da Silva.

Portanto, ratifico e valido a justa causa aplicada à parte reclamante, por ato de apologia à tortura e à figura de torturador, configurado como insubordinação que atenta contra a ordem democrática, nos termos dos artigos 482, 'h', e 8º da CLT.

Nesse sentido, julgado do Col. TST, na qual a justa causa foi mantida, em caso similar ao dos autos:

"1. JUSTA CAUSA. Revista que não se conhece, sob o fundamento de violação literal do art. 140 do Código Penal, em face da razoável interpretação conferida a essa norma jurídica pelo Tribunal Regional, ao reconhecer a prática da justa causa, consubstanciada em injúria, capitulada na alínea "k" do art. 482 da CLT. Para que exista a injúria, não é *necessário que a vítima sinta-se ofendida.* É *suficiente que a atribuição de qualidade negativa seja capaz de ofender um homem prudente e de discernimento. Por isso* é *delito formal, em que o sujeito deseja ofender a vítima. No caso, a lesão dirigiu-se a um aspecto intelectual, consubstanciado no sentimento da raça, das origens, do holocausto a que foi submetida toda uma nação, a qual o empregador integra. O símbolo da suástica, desenhado pelo trabalhador, na frente do empregador, após ser alvo de repreensão pelo mesmo, teve o significado de um revide, causando um estado de constrangimento, de vexame, de tristeza, que não pode ser ignorado pela gravidade do que traduz esse símbolo histórico ou anti-histórico. Destaco que para se tipificar como injúria a atitude do trabalhador, nas relações de trabalho, não se exige os mesmos rigores do direito penal, sendo suficiente a culpa do empregado. Assim, o duplo elemento subjetivo que, no direito penal* é *necessário para a punição: o dolo de dano e ação carregada do elemento subjetivo do tipo ou do injusto, ou seja, que imprima seriedade* à *conduta, não são exigíveis no direito do trabalho. Nas relações de trabalho não se pune o Autor com pena privativa de liberdade, apenas reconhece-se a prática de ato incompatível com a continuidade da relação de emprego. Legitima-se ou motiva-se a extinção do contrato pelo empregador, sem direito de reparação pecuniária para o empregado. Delineia-se, portanto, a justa causa. (...)" (RR-51073991.1998.5.09.5555, 3ª Turma, Relatora Juíza Convocada Eneida Melo Correia de Araujo, DEJT 05/10/2001).*

Pelo exposto, dou provimento ao recurso para reconhecer a prática da justa causa, consubstanciada em ato de indisciplina ou de insubordinação, capitulada na alínea "h" do art. 482 da CLT, bem como no artigo 8º, da norma celetista, operada em 05/12/2022.

Por conseguinte, dou provimento ao recurso para validar a justa causa efetivada, afastando a reversão da justa causa e demais consectários deferidos na origem. Deverá a parte reclamada proceder-se à baixa da CTPS autoral em 05/12/2022 (sem a projeção do aviso prévio).

BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA

O juízo singular não concedeu os benefícios da justiça gratuita à parte reclamada.

Inconformada, a parte reclamada aduz passar por dificuldade financeira não podendo arcar com as despesas do processo. Requer a reforma da sentença para que sejam concedidos os benefícios da justiça gratuita. Por conseguinte, pugna pela restituição das custas processuais e suspensão da exigibilidade dos honorários sucumbenciais.

Examino.

No caso, esta demanda foi proposta em 28/12/2022 (ID 2103015 e f. 2 do pdf), sob a égide da Lei nº 13.467/2017. Logo, as alterações promovidas pelo referido diploma legal sobre a concessão da justiça gratuita são aplicáveis ao caso em apreço, por se tratarem de normas processuais.

Com a Lei nº 13.467/2017, o § 3º do art. 790 da CLT foi alterado nos seguintes termos: *"É facultado aos juízes,* órgãos *julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos,* àqueles *que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social".*

Além disso, foi incluído o § 4º ao art. 790: *"O benefício da justiça gratuita será concedido* à *parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo".*

A teor do disposto na Súmula 463 do TST, *"A partir de 26/06/2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita* à *pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (CPC/2015, art. 105)* (Item I), dispondo o Item II que*, "No caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo."*(destaquei).

No caso em exame, é certo que a parte reclamada encontra-se em plena atividade, sendo aplicável à espécie o teor da citada Súmula de

jurisprudência, ou seja, cabia à parte reclamada a demonstração, de forma inequívoca, da impossibilidade de arcar com as despesas do processo, ônus do qual, todavia, não se desincumbiu a contento, já que a documentação coligida ao feito não se presta a tal desiderato.

A parte reclamada juntou demonstrativos contábeis de receitas e despesas relativos aos anos de 2013 a 2021 (IDs 0112643 a 76d8f77 e f. 166/228 do pdf), os quais demonstram que nos anos de 2020 e 2021 a associação obteve superávit em suas contas.

A indicação do Serasa de que a parte reclamada se encontra inadimplente (ID 18d2dac e f. 229/244 do pdf) não é capaz de comprovar insuficiência financeira.

Os documentos juntados pela parte reclamada não evidenciam seu patrimônio total e não comprovam a existência de débito capaz de reduzir a ré à insolvência. Referidos documentos não comprovam a ausência de capital ou de patrimônio próprio.

Pontuo que a condição de entidade filantrópica, conforme renovação do CEBAS de 01/01/2022 a 31/12/2024 (ID cebb1a9 e f. 264 do pdf), não comprova, por si só, a hipossuficiência financeira. Por conseguinte, não autoriza a concessão dos benefícios da justiça gratuita à parte reclamada.

Assim, diante da ausência de comprovação cabal da impossibilidade de arcar com as despesas do processo, não há se falar em concessão dos benefícios da justiça gratuita à parte reclamada.

Logo, à míngua de prova da crise alegada, não há espaço para a gratuidade judiciária.

Pelo exposto, mantenho a sentença que negou o pedido da parte reclamada de concessão dos benefícios da justiça gratuita. Por conseguinte, indevidos os requerimentos de restituição das custas processuais e de suspensão da exigibilidade dos honorários sucumbenciais.

Nego provimento.

RECURSO ADESIVO DA PARTE AUTORA

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

O juízo singular julgou improcedente o pedido de condenação da parte reclamada ao pagamento de indenização por danos morais.

Inconformada, a parte reclamante aduz que a dispensa por justa causa causou lesão ao direito da personalidade. Requer a reforma da sentença.

Examino.

Para que se configure o dever de reparação do dano moral, que pressupõe o malferimento dos direitos da personalidade, deverão estar presentes, como requisitos essenciais dessa forma de obrigação, o erro de conduta do agente, por ação ou omissão (ato ilícito), a ofensa a um bem jurídico específico do postulante (a existência do dano), a relação de causalidade entre a conduta antijurídica e o dano causado (nexo de causalidade), bem como a culpa do agente infrator (art. 5º, V e X, CRFB/88 e arts. 186, 187, 927 e 944, do CC).

É certo que a proteção à inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e da imagem das pessoas, em especial das empregadas, vinculadas à empregadora de forma subordinada, encontra amparo no art. 5º, X, da Constituição.

Na hipótese dos autos, como já assinalado, em relação à notória (artigo 374, I, do CPC) gravidade da conduta da parte reclamante quando da utilização da camisa atrelada ao Cel. Carlos Alberto Brilhante Ustra, não se trata de liberdade de expressão, mas sim de apologia a torturas.

A justa causa, nesta instância revisora foi mantida, não havendo lastro para a pleiteada indenização por danos, notadamente porque a prova oral revelou de forma uníssona que todo o trabalhador dispensado, seja por justa causa ou não, após o ato de dispensa, é acompanhado pelo gestor da área, sendo por ele conduzido.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Conheço dos recursos ordinários interpostos pelas partes, sendo o da parte autora na modalidade adesiva. No mérito recursal, nego provimento ao recurso da parte reclamante e dou provimento parcial ao recurso da parte reclamada para validar a justa causa efetivada, afastando a reversão da justa causa e demais consectários deferidos na origem, determinando que a parte reclamada proceda à baixa da CTPS autoral em 05/12/2022 (sem a projeção do aviso prévio).

Invertidos os ônus da sucumbência, afasto a condenação da parte reclamada ao pagamento de honorários advocatícios e arbitro o valor da condenação no montante de R$100.000,00, com custas pela parte reclamante, isenta, eis que beneficiária da justiça gratuita.

ACÓRDÃO

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Presencial da Primeira Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu dos recursos ordinários interpostos pelas partes, sendo o da parte autora na modalidade adesiva; no mérito recursal, sem divergência, negou provimento ao recurso da parte reclamante; unanimemente, deu provimento parcial ao recurso da parte reclamada para validar a justa causa efetivada, afastando a reversão da justa causa e demais consectários deferidos na origem, determinando que a parte reclamada proceda à baixa da CTPS autoral em 05/12/2022 (sem a projeção do aviso prévio). Invertidos os ônus da sucumbência, afastou a condenação da parte reclamada ao pagamento de honorários advocatícios e arbitrou o valor da condenação no montante de R$100.000,00 (cem mil reais), com custas pela parte reclamante, isenta, eis que beneficiária da justiça gratuita.

Tomaram parte no julgamento os Exmos.: Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini (Presidenta e Relatora), Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault e Juiz Cleber Lúcio de Almeida.

Ausente, em virtude de afastamento por motivo de nomeação para assumir a 2ª Vice-Presidência deste Eg. TRT-3, no biênio 2024/2025, o Exmo. Desembargador Emerson José Alves Lage, sendo convocado para substituí-lo, o Exmo. Juiz Cleber Lúcio de Almeida.

Participou do julgamento, o Exmo. representante do Ministério Público do Trabalho, Dr. Geraldo Emediato de Souza.

Sustentação oral: Advogado Delson Mendes da Silva Filho, pela reclamada.

Julgamento realizado em Sessão Presencial (Resolução TRT3 - GP nº 208, de 12 de novembro de 2021).

Belo Horizonte, 18 de dezembro de 2023.

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI
Desembargadora Relatora

PROCESSO nº 0010369-06.2024.5.03.0163 (ROT)
Publicado em 02.12.2024

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 30/10/2024
Valor da causa: R$ 132.050,65

RECORRENTE: BRUNA STEFANY VIEIRA
RECORRIDO: PLASTZAN INDUSTRIA E COMÉRCIO DE PLÁSTICOS LTDA

RELATORA: MARIA CRISTINA DINIZ CAIXETA

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. DANOS MORAIS. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. O Poder Judiciário busca se aproximar da população e avançar em decisões mais efetivas e eficazes, de modo a concretizar o princípio da igualdade, valendo-se do auxílio de normas legais internas e externas, normativos e protocolos, para que, numa conjugação de esforços, se possa ceifar ações e/ou omissões misóginas, discriminatórias e atentatórias aos objetivos constitucionais, garantindo assim a preservação da dignidade humana. Arrimado nesses objetivos, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação n. 128, publicada em 15/02/2022, com a previsão da adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário (Portaria CNJ n. 27/2021 e Resolução CNJ n. 492/2023). Com base nisso, o exame do arcabouço probatório não pode ser lido e compreendido de forma apartada da necessidade do enfrentamento à violência de gênero e suas consequências. No caso vertente, a discriminação de gênero está explícita na violência verbal praticada pelos superiores hierárquicos da reclamante. Considerando que a indenização por dano moral deve ostentar o caráter pedagógico de inibir eventual futura conduta indevida do ofensor,

inclusive no que respeita a todas as formas de discriminação, impõe-se majorar a condenação.

RELATÓRIO

O Juízo da 6ª Vara do Trabalho de Betim, por meio da sentença de fls. 434 /443, deferiu parcialmente os pedidos deduzidos por BRUNA STEFANY VIEIRA em face de PLASTZAN INDUSTRIA E COMERCIO DE PLASTICOS LTDA, para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R$3.000,00.

Inconformado, a reclamante interpôs Recurso Ordinário (fls. 454/485), pedindo a majoração para R$30.000,00 do valor atribuído à indenização por danos morais.

Contrarrazões pela reclamada às fls. 468/474.

Dispensado o Parecer do MPT.

É o relatório.

VOTO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso, porquanto presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade.

A reclamada, em contrarrazões, alega que não deve ser conhecida a argumentação que busca caracterizar os fatos como "assédio moral contra mulher", por constituir inovação recursal.

Sem razão.

A Magistrada não está adstrito à fundamentação jurídica apresentada pelas partes, cumprindo-lhe aplicar o direito à espécie, consoante os brocardos latinos "da mihi factum dabo tibi ius" e "iura novit curia".

Assim, não há inovação recursal.

JUÍZO DE MÉRITO

DADOS DO CONTRATO DE TRABALHO

A reclamante foi admitida pela reclamada em 12/04/2019, para o cargo de operadora de máquinas, e demitida, sem justa causa, em 24/11/2023 (TRCT de fls. 200).

RECURSO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE

ASSÉDIO MORAL

A reclamante não se conforma com o valor fixado para a indenização por dano moral. Sustenta que a conduta omissiva da reclamada permitiu que a reclamante fosse vítima de assédio moral/ambiental, em razão de gênero, reproduzindo-se, no ambiente de trabalho, atos e tratamentos discriminatórios por razões de gênero já estruturados na sociedade, e que infligem às mulheres uma pluralidade de espécies de violência. Pede a aplicação do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero e a majoração da condenação.

Ao exame.

O d. Juízo *a quo*, julgou procedente o pleito de indenização por danos morais decorrentes de suposto assédio moral praticado por superior hierárquico da reclamante, fundamentando que:

> A indenização por danos morais é devida quando são ofendidos os direitos de personalidade, com proteção constitucional (art. 5°, V e X, CF/88), devendo ser demonstrada, em regra, a conduta culposa do ofensor, o nexo causal e o dano, sendo este, por vezes, em razão das peculiaridades do caso, presumido.
> No caso em tela, a parte autora narra condutas inapropriadas dos senhores Vinícius e o líder Vítor, como xingamentos e utilização de palavras de baixo calão.
> No caso em tela, a própria testemunha da reclamada em conversa privada com a reclamante compartilha o tipo de fala esdrúxula do Vítor (ID c7da65c). A conversa não deixa dúvida de que o representante da empresa tinha uma postura totalmente inadequada e ofensiva, motivo pelo qual entendo que o depoimento da testemunha ouvida a convite da reclamante deve prevalecer.
> Por conseguinte, diante das premissas fáticas apuradas supra, conclui-se que a conduta da reclamada, perpetrada através do seu empregado, efetivamente mostrou-se ofensiva à honra, à reputação e à dignidade da reclamante, causando-lhe severos constrangimentos em seu ambiente laboral e nos arredores.

> Nessa esteira, e à luz dos arts. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e arts. 186, 927 e 932, III, do Código Civil, impõe-se a condenação da reclamada a indenizar os danos morais sofridos pela reclamante, fixando-se a indenização em R$3.000,00, valor razoável frente ao porte econômico da reclamada, à gravidade da conduta verificada e às finalidades compensatória e pedagógica da indenização.
> Com esses fundamentos, julgo procedente o pedido para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R$3.000,00.

Não cabe mais discussão sobre o assédio moral sofrido pela reclamante, porquanto devidamente comprovado pelo acervo probatório.

Importa, no entanto, verificar se a conduta praticada pelos superiores hierárquicas da obreira reveste-se de gravidade tal que enseje a majoração da indenização.

Impõe-se, ainda, verificar se as ofensas praticadas contra a reclamante caracterizam violência de gênero.

E nesse aspecto, pontuo que, nos autos de nº 0010376-07.2023.5.03.0139, em que atuei como Relatora, tive a oportunidade de aferir como a violência de gênero se caracteriza como assédio na medida em que sua prática é difusa e afeta especialmente as mulheres que se encontram em posição assimétrica desfavorável, no contexto social no qual elas estão inseridas. Tanto o assédio moral como o sexual, dificilmente se esgotam numa conduta isolada e específica, guardando um caráter sistêmico e continuado, que perpetua a violência à vítima no ambiente no qual eles acontecem. O reconhecimento destes conjuntos de práticas perversas é fundamental para o enfrentamento efetivo do problema.

A importância do tema que ora se analisa, tem respaldo na Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho, com início de vigência global em junho de 2021, em processo de ratificação pelo Brasil, que reconhece o direito de todas as pessoas a um futuro do trabalho livre de assédio e violência, conceitos que são configurados nos seguintes termos:

> "Artigo 1º
> 1. Para efeitos da presente Convenção:
> (a) o termo 'violência e assédio' no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam

> susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;
> (b) o termo 'violência e assédio com base no gênero' significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

Persiste na sociedade contemporânea uma grave tendência de propagação de atos e tratamentos discriminatórios por razões de gênero, gerando uma inegável pluralidade de espécies de violência contra a mulher, dentre as quais se encontram os casos de assédio sexual e/ou moral.

Consciente desses problemas sociais, o Poder Judiciário busca se aproximar da população e avançar em decisões mais efetivas e eficazes, de modo a concretizar o princípio da igualdade, valendo-se do auxílio de normas legais internas e externas, normativos e protocolos, para que, numa conjugação de esforços, se possa ceifar ações e/ou omissões misóginas, discriminatórias e atentatórias aos objetivos constitucionais, garantindo assim a preservação da dignidade humana.

Nesse sentido, destaque-se o papel desta Justiça Especializada no alcance desse objetivo, conforme decisão proferida recentemente pelo c. Tribunal Superior do Trabalho:

> "ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. I AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. 1. Ante a possível afronta ao art. 5º, X, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar que se processe o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 2. Apesar de a atual ordem constitucional ter assegurado há mais de trinta e cinco anos a igualdade de direitos e a não discriminação da mulher, ainda é necessário dizer o óbvio em um país culturalmente machista, com raízes no colonialismo e nos padrões eurocêntricos de superioridade em relação ao sexo, gênero, raça e

origem. 3. Assim, especialmente em relação às mulheres, a atuação do Poder Judiciário se mostra essencial na efetividade de diversos valores centrais da Constituição Federal de 1988, entre eles, a garantia de um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado e, portanto, livre de assédio e de mazelas, sejam elas físicas ou mentais (arts. 200, VIII e 225 da Constituição Federal e 154 e 157 da CLT). 4. A propósito, destaca-se que a preocupação com o meio ambiente laboral ganhou força no cenário internacional por ocasião da 110ª Conferência Internacional do Trabalho, em que a saúde e a segurança do trabalho foram inseridas como a 5ª categoria de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, o que alçou a Convenção 155 da OIT ao status de convenção fundamental. No mesmo sentido, em âmbito doméstico, iniciou-se o processo de ratificação da Convenção 190 da OIT, relativa à violência e ao assédio no ambiente de trabalho. 5. Ressalta-se, ainda, que o Brasil firmou o compromisso de "alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas" e "promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos", nos termos da Agenda 2030 da ONU (ODS 5 e 8). 6. Em suma, a preocupação com a eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra a mulher, inclusive no meio ambiente de trabalho, é matéria sensível a toda comunidade internacional e engloba todos os ramos da Justiça Brasileira, não podendo passar despercebida nesta Justiça Especializada. 7. Nesse contexto, ganha especial relevância o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria 27/2021 e Resolução 492/2023), elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) com o objetivo de orientar magistradas e magistrados a considerar a desigualdade e discriminação pautadas em gênero ao conduzirem processos e proferirem decisões. 8. Esse protocolo busca assegurar, no âmbito do Poder Judiciário, a concretização de valores centrais da Constituição Federal de 1988, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III); a construção de uma sociedade livre, justa

e solidária (art. 3º, I); a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV); a igualdade (material) entre homens e mulheres (art. 5º, I); a proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX); o direito ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, livre de violência e assédio (arts. 200, VIII e 225); dentre outros. 9. Ademais, o documento do CNJ vai ao encontro da 7ª onda renovatória de acesso a justiça, de Bryant Garth, que busca proteger os grupos sociais vulneráveis ou culturalmente vulnerabilizados, em que se incluem as mulheres, ante a desigualdade de gênero e raça nos sistemas de justiça. 10. No caso concreto, a partir da prova oral, o Tribunal de origem registrou que um trabalhador da empresa, "de fato, apresentou comportamento inadequado não só com a reclamante como também com outras colegas de trabalho, entre elas 'uma jovem aprendiz'." Consignou, ainda, que a conduta do empregado era "grave e reprovável" e que a ré, mesmo ciente dos fatos, não tomou qualquer atitude. 11. O TRT afirmou, ainda, que a autora foi advertida em " quatro oportunidades: 1) falta injustificada em 07/04/2021; 2) insubordinação em 15/06/2021; 3) atrasos diários em 22/01/2022; e 4) falta injustificada em 24/01/2022". Por isso, entendeu que o suposto assediador não se valeu de sua posição hierarquicamente superior para "perseguir" a autora, uma vez que "não é possível afirmar que advertir um empregado por faltar injustificadamente ao trabalho configure perseguição". 12. Nesse ponto, a Corte Regional destacou que a autora admitiu que faltou injustificadamente e que a "perseguição" se iniciou quando o empregado acusado "'viu' que a trabalhadora 'não ia mais dar atenção' a ele "A partir desse trecho do depoimento da empregada, o TRT concluiu que essa confessou que " dava atenção "ao suposto assediador, o que demonstraria a consensualidade. 13. Assim, o Tribunal de origem afastou a caracterização do assédio com base nas regras de distribuição do ônus probatório, "porque não provada a repulsa da reclamante à conduta reiterada de natureza sexual".

14. Entretanto, essa conclusão não merece ser mantida, pelas razões abaixo indicadas. 15. Em primeiro lugar, reitera-se que o próprio TRT reconheceu a existência de assédio sexual no meio ambiente de trabalho da autora, inclusive em relação a uma menor aprendiz. A propósito, consta de depoimento transcrito no acórdão recorrido que uma das testemunhas "já presenciou diversas vezes o [empregado] 'acolchar' as pessoas, ou seja, agarrar por trás as meninas, às vezes, dava 'tapa na bunda das meninas'; que o depoente presenciou isso ocorrer com a reclamante e com [outra trabalhadora]; que também já chegou a presenciar uma situação com uma jovem aprendiz [...]". 16. Em segundo lugar, os registros de que a empregada abraçou o responsável pelo assédio e lhe "deu atenção", por si só, são incapazes de demonstrar a consensualidade da vítima com todas as demais condutas praticadas pelo empregado, especialmente porque é incontroverso que o assédio, além de fazer parte daquele meio ambiente de trabalho, foi notificado à empresa oportunamente, sem que essa adotasse medidas eficientes para contê-lo. Além disso, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero ensina que "a falta de reação imediata da vítima ou a demora em denunciar a violência ou o assédio não devem ser interpretados como aceite ou concordância com a situação". 17. Em terceiro lugar, o depoimento no sentido de que se "ouviu dizer" que havia um "rolo" entre a vítima e o assediador é de natureza indireta (hearsay testimony), razão pela qual seu valor probatório depende da corroboração por outros elementos, o que não se verificou na hipótese. 18. Em quarto lugar, ao desconsiderar totalmente a palavra da vítima para formar seu convencimento, a Corte de origem contrariou a orientação constante do protocolo do CNJ, que considera fazer "parte do julgamento com perspectiva de gênero a alta valoração das declarações da mulher vítima de violência de gênero, não se cogitando de desequilíbrio processual". Em verdade, o Tribunal Regional parece ter atribuído maior valor à fala do acusado, visto que destacou o relato feito por

uma das testemunhas, no sentido de que o assediador "falou que todas as situações eram consentidas pela reclamante". 19. Em quinto lugar, em meio a um ambiente de trabalho desequilibrado, com a presença incontroversa de assédio, é usual que o desempenho dos empregados e empregadas seja afetado. Assim, sob pena de se culpabilizar a vítima, é incorreto concluir que as faltas injustificadas e os atrasos da autora, por si só, são aptos a desabonar seu relato. 20. De fato, mesmo nos casos em que a empregada descumpre alguns de seus deveres funcionais, é possível que a imposição de penalidades caracterize perseguição, especialmente se o assediador ocupar posição hierarquicamente superior, como é a hipótese. 21. Assim como a advertência, a cobrança de metas e a definição de funções fazem parte do poder diretivo do empregador. Entretanto, a depender do caso concreto, é possível que o superior hierárquico se utilize desse poder - que é legítimo em circunstâncias normais - como instrumento de assédio. É o que ocorre, por exemplo, quando a vítima decide não mais manter um relacionamento com seu chefe e, a partir daí, este passa a assediá-la e a tratá-la de forma mais rigorosa com o objetivo de puni-la. 22. Em sexto lugar, à luz dos princípios da oralidade, da imediatidade e da identidade física do juiz, é importante que se valorizem as impressões do juízo de primeiro grau quanto à instrução probatória, especialmente em casos que envolvem violência de gênero. Nestes autos, contudo, o TRT desconsiderou a percepção da magistrada de origem em relação ao depoimento da vítima, conforme se extrai da sentença transcrita no corpo do acórdão recorrido: "Durante a instrução processual pude perceber um nítido traço de veracidade nas alegações da Reclamante durante a colheita do seu depoimento, notadamente diante do seu estado emocional ao relatar os fatos que passaram de um flerte inicial para investidas mais incisivas e explícitas [...]". 23. A partir de todos esses elementos, conclui-se que a autora logrou êxito em comprovar que foi vítima de assédio sexual e que a empresa, ao não responder adequadamente às denúncias recebidas, corroborou

> para a manutenção de um meio ambiente de trabalho desequilibrado, em descumprimento dos deveres previstos no art. 157 da CLT. Logo, deve-se reconhecer o direito da trabalhadora à compensação pelos danos extrapatrimoniais sofridos. 24. À luz das peculiaridades destes autos, bem como do porte da empresa, que é rede de supermercados em Goiânia/GO, o valor postulado na petição inicial (R$ 71.450,00) cumpre o papel de ser compensatório à ofendida, dissuasório ao ofensor e exemplar frente à sociedade. Precedentes. Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, X, da Constituição Federal e provido". (RRAg-10131-03.2022.5.18.0013, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 16/08/2024).

Diante da realidade vivenciada hodiernamente, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação Nº 128, de 15/02/2022 para:

> Art. 1º Recomendar aos órgãos do Poder Judiciário a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, aprovado pelo Grupo de Trabalho instituído por intermédio da Portaria CNJ nº 27/2021, para colaborar com a implementação das Políticas Nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ nº 254/2020 e 255/2020, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário.

Em cumprimento à referida Recomendação, antes de adentrar na análise das provas produzidas no presente caso, destaco que, em se tratando de alegação de assédio moral contra mulher, deve ser adotado o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, cujas diretrizes são definidas pela Resolução CNJ n. 492/2023.

O referido Protocolo institui um "Guia para magistradas e magistrados: a partir de um passo a passo", no qual há destaque para a necessidade de, durante os julgamentos, "refletir sobre o direito em contexto, tentando pensar sobre como desigualdades estruturais podem afetar a construção de seus conceitos, categorias e princípios e sua aplicação".

Além disso, reforça a necessidade de que, durante a valoração da prova, seja levada em consideração a existência de dificuldades reais na sua produção, em razão de circunstâncias que poderiam impedir a produção de provas testemunhais, como medo por parte de testemunhas oculares de prestar depoimento, assim como a observância da forma como as dinâmicas de desigualdades estruturais podem afetar a vida de uma pessoa.

A propósito, transcrevo trecho do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, em que realiza abordagem sobre a matéria, cujos fundamentos teóricos sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho adoto como razões de decidir:

> "c. Violência e assédio no ambiente de trabalho
> c.1. Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho
> (...)
> As relações de poder desequilibradas por motivos de gênero e de pobreza, raça e origem étnica, origem social e educacional, assim como a discriminação baseada em outros motivos (a deficiência, a situação relativa ao HIV, a orientação sexual e a identidade de gênero, a condição de migrante e a idade), isoladas ou em combinação interseccional de fatores, podem expor de forma mais acentuada determinados grupos de pessoas à experiência da violência e do assédio, tanto na sociedade em geral quanto no mundo do trabalho.
> Na Convenção 190, ainda pendente de ratificação pelo Estado brasileiro, a OIT reconhece que a violência e o assédio baseados em gênero no mundo do trabalho afetam desproporcionalmente mulheres e meninas, o que requer uma abordagem inclusiva, integrada e com perspectiva de gênero, que enfrente as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo estereótipos de gênero, além das várias formas de discriminação e desigualdade nas relações de poder devido ao gênero.
> O conceito de violência e assédio no mundo do trabalho previsto na referida convenção é bastante abrangente, prescindindo da reiteração da prática por determinado tempo para que seja juridicamente relevante. Para além do binarismo e do dimorfismo sexual, a violência de gênero diz respeito às questões

relacionadas ao sexo, gênero, à orientação sexual e identidade de gênero, abarcando questões como: homossexualidade, intersexualidade, transexualidade e travestilidade.

Em termos econômicos, a violência e o assédio de gênero constituem um obstáculo à integração e à permanência das mulheres na força de trabalho. Dessa maneira, debilitam a capacidade de obtenção de rendimentos a longo prazo das trabalhadoras e contribuem para a disparidade salarial de gênero, especialmente quando se trata de salário variável, pois a recusa de tolerar o assédio sexual praticado por superiores hierárquicos ou por clientes pode colocar em risco a capacidade de a trabalhadora obter o volume de comissões ou gorjetas necessário para o seu sustento e de sua família. O empobrecimento da vítima de violência sexual no trabalho pode se dar também com sua saída da empresa: uma em cada seis mulheres assediadas pede demissão.

(...)

Com relação ao assédio sexual no trabalho, vale ponderar que o tipo penal do art. 216-A, do Código Penal, é mais restrito do que o conceito trabalhista, que se divide em assédio sexual por chantagem e assédio sexual ambiental ou por intimidação. Assim, na lacuna da lei, inclusive da Convenção 190, o conceito apresentado pela Resolução CNJ n. 351/2020, compila ambos os tipos de assédio sexual, reforçando a já consolidada construção doutrinária e jurisprudencial trabalhista sobre o tema, que prescinde do requisito da hierarquia, diferentemente da esfera criminal. Além disso, vale ressaltar que a Convenção de Belém do Pará também tem aplicação nos casos de assédio sexual no trabalho, conforme disposto no art. 2º, b.

Violência e assédio no mundo do trabalho têm estreita conexão com a perspectiva de divisão do trabalho, com bases sexistas. A divisão sexual do trabalho implica a naturalização da responsabilidade da mulher pelo trabalho doméstico e de cuidado e tem efeito também na sua inserção no mercado de trabalho, seja por discriminação com base nos estereótipos, seja pela dificuldade em conciliar

família e trabalho, decorrente da falta de serviços apropriados e de baixo custo destinados ao cuidado das crianças, além da incompatibilidade dos horários de trabalho com os de escolas e creches. O fato de as mulheres brasileiras contarem, em média, com mais anos de estudos do que os homens, mas manterem seus salários inferiores aos deles é um reflexo desta divisão. Da mesma maneira, a progressão na carreira das mulheres fica sujeita ao "teto de vidro", reduzindo a participação feminina nos cargos de poder decisório e as chances de pautar a prevenção e o enfrentamento das violências de gênero.

(...)

O silenciamento de vozes dentro da organização pode levar à situação em que a violação reiterada faz com que a vítima se sinta impotente para reagir ou procurar algum tipo de ajuda. Assim, a falta de reação imediata da vítima ou a demora em denunciar a violência ou o assédio não devem ser interpretados como aceite ou concordância com a situação. A própria intersecção de classe e gênero, que é frequente em situações de violência ou de assédio nas relações de trabalho, aponta para uma maior vulnerabilidade da vítima, que pode perceber qualquer insurgência de sua parte como motivo para perder o emprego. Além disso, a carga do estereótipo da mulher como uma espécie de "categoria suspeita", baseada nas crenças de que as mulheres exageram nos relatos ou mentem e de que se valem do Direito por motivo de vingança ou para obter vantagem indevida, pode ser acentuada quando se trata de uma trabalhadora.

(...)

O ambiente de trabalho pode ser hostil em termos de gênero. A participação das mulheres em reuniões, por exemplo, é cerceada por interrupções de sua fala ("manterrupting"); por explicações desnecessárias como se elas não fossem capazes de compreender ("mansplaining"); por apropriações de suas ideias que, ignoradas quando elas verbalizam, são reproduzidas por homens, que passam a receber o crédito ("bropriating"). A moral, o comportamento e a imagem das mulheres são colocados em julgamento pelos colegas de trabalho

> ("slut shaming"). E, para desqualificar a sanidade mental da mulher, o/a agressor/a manipula os fatos e coloca em dúvida suas queixas ("gaslighting"). Todas estas formas de microagressões, violências ou assédios possuem um claro viés de gênero e isoladamente podem constituir meros melindres. Todavia, as microagressões, combinadas entre si ou associadas a outras condutas ("cantadas", toques inapropriados, convites insistentes, maior rigor na cobrança de metas, piadas sexistas, esvaziamento da função, desconsideração da opinião, isolamento etc.) criam um ambiente de trabalho hostil e intimidativo em termos de gênero. Nesse caso, a depender da prevalência ou não do caráter sexista da violação, pode configurar-se assédio sexual ambiental ou assédio moral.
>
> Na atuação judicial com perspectiva de gênero, é recomendável lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta."
>
> (Fonte: https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/protocolo-para-julgamento-comperspectiva-de-genero/)

Com essas reflexões, o exame do encargo probatório (arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC) não pode ser lido e compreendido de forma apartada da necessidade do enfrentamento à violência de gênero e suas consequências no âmbito probatório.

A densidade da valoração das provas é imbuída do senso de realidade, porquanto casos de importunação sexual não ficam à disposição da curiosidade pública. Pelo contrário, são executados de forma clandestina, de modo a dificultar a comprovação dos fatos pela vítima, além de servir como desestimulante para denúncias.

No caso concreto, a 1ª testemunha afirmou que os superiores hierárquicos da reclamante tratavam-na com agressividade, usando de palavras de baixo calão e ameaças, mesmo na presença de outros empregados.

Peço vênia para reproduzir exatamente os termos utilizados pelas testemunhas.

A testemunha confirma que essa forma de tratamento era recorrente e também dirigida a outras empregadas, citando, como exemplo, que já ouviu eles proferirem a seguinte afirmativa: "**esses caralho dessas mulheres não sabem trabalhar"** (7min22seg da gravação da audiência).

A 2ª testemunha, apesar de negar o tratamento desrespeitoso, confirmou que enviou à reclamante as mensagens de *Whatsapp* reproduzidas às fls. 425, em que afirma que, ao pedir ajuda ao Vítor, ele respondeu que **"essas muie pensa que manda em mim falta pouco enfia o cu na minha boca".**

Como se constata, a discriminação de gênero está explícita na violência verbal praticada pelos superiores hierárquicos da reclamante.

E quanto ao montante indenizatório este deve ser fixado considerando-se a extensão do dano, a postura do ofensor, a repercussão do fato, a condição econômica do empregador, dentre outros critérios oportunizados de acordo com cada caso. O valor não deve ser excessivo a ponto de causar enriquecimento indevido da parte que o recebe, nem desmedido empobrecimento da parte que efetua o pagamento. Também não deve ser ínfimo a ponto de se mostrar irrisório para quem o recebe ou não ser substancial para a parte que deve pagá-lo. Deve, ainda, ser expressivo a ponto de ostentar o caráter pedagógico de inibir eventual futura conduta indevida do ofensor.

A condenação fixada na origem, *data venia*, não se reveste de caráter pedagógico, principalmente se considerada a violência de gênero subjacente à prática empresarial ora verificada.

Partindo-se desses parâmetros, e considerando a especificidade do caso, inclusive no que diz respeito ao julgamento sob a perspectiva de gênero, majoro o valor da indenização para R$10.000,00 (dez mil reais) valor esse que reputo condizente com a lesão sofrida, além de atender os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, bem como os parâmetros traçados pelos artigos 944 e 953 do Código Civil e o art. 223-G da CLT.

Nesses termos, dou provimento parcial ao recurso.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso da reclamante. No mérito, dou-lhe parcial provimento para majorar para R$10.000,00 o valor da indenização por dano moral. Custas, pela reclamada, no importe de R$200,00, calculadas sobre o valor de R$10.000,00, ora arbitrado à condenação, nessa instância.

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Híbrida da Sexta Turma, hoje realizada, analisou o presente processo e, à unanimidade, conheceu do recurso da reclamante; no mérito, sem divergência, deu-lhe parcial provimento para majorar para R$10.000,00 o valor da indenização por dano moral. Custas, pela reclamada, no importe de R$200,00, calculadas sobre o valor de R$10.000,00, ora arbitrado à condenação, nessa instância.

Presidente: Exmo. Desembargador José Murilo de Morais.

Tomaram parte nesta decisão os Exmos.: Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta (Relatora), Desembargador José Murilo de Morais e Desembargador Jorge Berg de Mendonça.

Exmo. Procurador Regional do Trabalho: Dr. Helder Santos Amorim.

Secretária: Márcia Verçoza Moretzsohn.

Belo Horizonte, 26 de novembro de 2024.

MARIA CRISTINA DINIZ CAIXETA
Desembargadora Relatora

PROCESSO nº 0010407-83.2022.5.03.0164 (ROT)
Publicado em 24.11.2023

RECORRENTE: ARIANE BRUNELLE PEREIRA DA SILVA
RECORRIDO: RAFAELA DE OLIVEIRA REIS SILVA

RELATOR(A): DES. MARIA CECÍLIA ALVES PINTO

EMENTA: ASSÉDIO SEXUAL - PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. No caso em tela, a controvérsia deve ser examinada sob a perspectiva de gênero, considerando que ficou evidenciada a assimetria de poder existente entre as partes envolvidas, como é comum no âmbito das relações de trabalho, agravada essa assimetria pela questão de gênero. O julgamento de litígios envolvendo assédio sexual, para além da repressão ao assediador, deve evitar a exposição

excessiva da vítima, cuja dificuldade probatória é evidente, embasando-se a condenação na valoração dos indícios e também na afirmação da vítima, que foi por eles corroborada, observando-se na íntegra o PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Vistos os autos, relatado e discutido o recurso ordinário interposto contra decisão proferida pelo douto juízo da 6ª Vara do Trabalho de Contagem, em que figuram como recorrente **ARIANE BRUNELLE PEREIRA DA SILVA** e como recorrida **RAFAELA DE OLIVEIRA REIS SILVA.**

RELATÓRIO

O d. Juízo da 6ª Vara do Trabalho de Contagem, pela r. sentença de Id 2e1c095, proferida pelo MM. Juiz André Luiz Maia Secco, julgou improcedentes as pretensões deduzidas na inicial.

Embargos de declaração opostos pela autora, julgados improcedentes (Id 47e2dd3).

A reclamante interpôs recurso ordinário (Id 9e80a2c), versando o apelo sobre assédio sexual. Procuração outorgada no Id 67f4621.

Contrarrazões ofertadas pela reclamada (Id 3b0c1f6).

Ficou dispensada a manifestação da douta Procuradoria Regional do Trabalho, conforme art. 36 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho e artigo 129, do Regimento Interno deste Eg. TRT.

É o relatório.

VOTO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Satisfeitos os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso.

QUESTÃO DE ORDEM

A reclamante alega que foi admitida pela ré em 10.06.2021, pleiteando a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Assim, aplica-se à presente demanda o disposto na Lei 13.467/17, responsável pela denominada "Reforma Trabalhista", que teve início no dia 11.11.2017.

JUÍZO DE MÉRITO

ASSÉDIO SEXUAL

Requer a autora a reforma da r. sentença de origem para que a reclamada seja condenada ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes do alegado assédio sexual sofrido durante a prestação de serviços.

Examino.

Para a análise do pedido indenizatório, é preciso avaliar em quais hipóteses a reparação pecuniária é cabível.

Elevada a âmbito constitucional, a reparação do dano moral está prevista no inciso X do art. 5º da CF/88, que dispõe: são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

O ordenamento jurídico, ao permitir o pleito de indenização por quem sofreu um dano moral ou material, impõe ao demandante o ônus de demonstrar a autoria do fato ilícito, a culpa ou dolo do agente, a relação de causalidade e o dano experimentado pela vítima nos termos do art. 186 e 927, ambos do Código Civil.

Inicialmente, cumpre anotar que a r. sentença de primeiro grau julgou improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes, bem como os pleitos fundamentados no referido vínculo (Id 2e1c095 - Pág. 7).

A autora opôs embargos de declaração alegando omissão na r. decisão de origem quanto ao tema relativo ao assédio sexual, argumentando, *in verbis* (Id eda2ea4 - Pág. 2):

> Ocorre que, na decisão deste juízo, houve omissão, pois Vossa Excelência apesar de ter julgado improcedente o pleito de reconhecimento da existência de relação empregatícia entre as partes, não analisou o pedido de danos morais resultante do comportamento libidinoso do preposto e cônjuge da proprietária da empresa reclamada.

Os embargos de declaração foram julgados improcedentes, restando consignado na r. decisão que "Não há que se falar em omissão na sentença, haja vista que ao julgar improcedente o vínculo empregatício, rejeitou também os demais pedidos, pois fundamentados no alegado vínculo de emprego" (Id 47e2dd3 - Pág. 1).

Em que pese não haver recurso da parte autora quanto ao vínculo de emprego, ocorrendo o trânsito em julgado nesse aspecto, registra-se a competência desta Especializada para apreciar o pedido de indenização por danos morais decorrentes do suposto assédio sexual, nos moldes do art. 114 da CR/88.

E tampouco há que se falar que o pedido decorria diretamente do reconhecimento do vínculo de emprego, visto que a indenização por assédio moral encontra amparo na legislação civil, decorrente da responsabilidade aquiliana e que, dessa forma, independe do reconhecimento do vínculo de emprego. Assim, com a devida vênia ao d. julgador de origem, entendo que o só fato de a decisão ter sido no sentido de inexistência do vínculo empregatício, o pedido de indenização decorrente do alegado assédio sexual deve ser examinado.

Pois bem.

A reclamante narrou na inicial que foi contratada pela reclamada, em 10.06.2021, para exercer as funções de garçonete, copeira, fritadeira e auxiliar de serviços gerais. Afirmou que sofreu assédio sexual por parte do seu superior hierárquico, Sr. Renato Aparecido dos Santos. Sustentou que o referido preposto deu um tapa em suas nádegas, bem como apalpou violentamente sua região íntima, momento em que o repreendeu veementemente. Disse que a despeito de repreender o agressor, ele insistia no assédio, não lhe restando outra alternativa senão comunicar à responsável legal da empresa, Sra. Rafaela, que não mais prestaria seus serviços naquele local. Em defesa, a ré aduziu que não praticou qualquer ato ilícito, não havendo prova do alegado dano.

Produzida prova oral, declarou a proprietária da empresa reclamada (Id 3ab9e24 - Pág. 2):

> [...] que o Sr. Renato Aparecido não tem função na empresa; que a reclamante não trabalhava com o Sr. Renato; que a depoente conhece o Sr. Renato, esposo da depoente; que a reclamada é uma empresa familiar; que existem câmeras de vigilância ativas na empresa; que não teve reclamação para a depoente pela autora de fato ocorrido relacionado ao Sr. Renato.

A testemunha, Michelle Cristine Gomes, ouvida a rogo da autora, relatou (Id 3ab9e24 - Pág. 2).

> [...] que o Sr. Renato coordenava os trabalhos nas festas, mas na sua ausência era a Sra. Rafaela; que todos que trabalham lá recebiam ordens do Sr. Renato; que não presenciou o fato ocorrido entre a autora e o Sr. Renato, mas ficou sabendo do boato por outros colegas de trabalho; que não presenciou a autora ter relatado para a Sra. Rafaela o fato que a depoente ficou sabendo por meio de boato; que não presenciou fato que configurasse assédio entre o Sr. Renato e outras prestadoras de serviço, mas ouviu que já teria ocorrido algum fato nesse sentido.

A testemunha, Tamara Marques Assunção, ouvida por indicação da ré, afirmou "que não sabe dizer o motivo da autora ter parado de prestar serviços para a Ramare" (Id 3ab9e24 - Pág. 3).

Por sua vez, a testemunha, Rosemary Aparecida Barcelos Inocêncio, também ouvida a convite da reclamada, nada informou sobre o tema.

Nessa perspectiva, não obstante a r. sentença não ter reconhecido a existência de vínculo de emprego, havia, conforme a prova oral, uma nítida relação hierárquica que envolvia os prestadores de serviços e os proprietários da reclamada, Rafaela e seu marido Renato.

E, neste ponto, em que pese a proprietária da empresa recorrida negar que a reclamante recebesse ordens do seu marido, Sr. Renato, a testemunha obreira foi categórica ao afirmar que "todos que trabalham lá recebiam ordens do Sr. Renato".

Cumpre registrar que a autora lavrou boletim de ocorrência em 01.12.2021, anexado no Id 4eb98f4, descrevendo, *in verbis*:

> COMPARECE NESTA DELEGACIA A SRA ARIANE INFORMANDO QUE TRABALHAVA COMO FREELANCER NA EMPRESA "RAMARE FESTAS" ONDE O AUTOR EXERCIA UMA POSIÇÃO DE CHEFE DE ARIANE. A VÍTIMA INFORMA QUE NUNCA HOUVE QUALQUER COMPORTAMENTO ABUSIVO DO AUTOR EM DATAS ANTERIOR, APENAS NA DATA DOS FATOS. NARRA QUE ESTAVA NA COZINHA DO LOCAL FAZENDO LIMPEZA, ENQUANTO O AUTOR LAVAVA UM BALDE: "AÍ EU FALEI PODE ME DAR O BALDE QUE EU LAVO. AÍ ELE FALOU QUE NÃO DÁ, ELE

COME. AÍ CONVERSAMOS NORMAL COMO SE NADA TIVESSE ACONTECIDO, DEIXEI PRA LÁ E CONTINUEI TRABALHANDO. PRECISEI TIRAR A TAMPINHA DO ÓLEO, AÍ ELE FOI ME EXPLICAR. AÍ TUDO BEM, QUANDO EU FUI SAIR ELE MB DEU UM TAPA DIA BUNDA". A VÍTIMA INFORMA QUE LOGO APÓS ESSE ATO, ENVIOU MENSAGEM PARA UMA AMIGA CHAMADA EDNA QUE TAMBÉM TRABALHAVA NO LOCAL E INFORMOU O OCORRIDO. A VÍTIMA NARRA QUE CONTINUOU TRABALHANDO, ATÉ QUE POR VOLTA DAS 16H PRECISOU RETIRAR O ÓLEO, MAS NÃO CONSEGUIU TIRAR A TAMPA DO RECIPIENTE. NESTE CONTEXTO, A VÍTIMA AFIRMA QUE SOLICITOU AJUDA PARA O AUTOR: "EU CHAMEI ELE, ELE ME EXPLICOU SOBRE A PRESSÃO QUE DÁ E POR ISSO NÃO SAÍA O ÓLEO. NISSO EU AGACHEI PARA TIRAR COM O ÓLEO COM UMA GARRAFA E EU SÓ SENTI A MÃO PASSANDO". A VÍTIMA AFIRMA QUE O AUTOR PASSOU A MÃO POR TODA A REGIÃO ÍNTIMA DELA.

A VÍTIMA INFORMA QUE NÃO É A PRIMEIRA VÍTIMA DO AUTOR, E QUE HÁ MAIS DUAS COLEGAS DE TRABALHO QUE JÁ PASSARAM PELA MESMA SITUAÇÃO, SENDO QUE UMA DELAS JÁ TERIA REALIZADO DENÚNCIA. AFIRMA QUE NOS DIAS SEGUINTES AO FATO, O AUTOR CONTINUOU MANTENDO UM COMPORTAMENTO INVASIVO TOCANDO NO CORPO DA VÍTIMA. INFORMA QUE NÃO TRABALHA MAIS NO LOCAL POR MEDO DO AUTOR. A VÍTIMA INFORMA AINDA QUE NO LOCAL HÁ CÂMERAS QUE PODEM TER GRAVADO À SITUAÇÃO, POIS AS GRAVAÇÕES SÃO DIÁRIAS.

A VÍTIMA AFIRMA QUE DESEJA REPRESENTAR CRIMINALMENTE QUANTO AOS CRIMES NARRADOS: QUE NÃO NECESSITA DE GUIA PARA EXAME DE CORPO DE DELITO: QUE NÃO DESEJA SER CONDUZIDA AO ABRIGO. A VÍTIMA FOI ORIENTADA DE QUE TAL CRIME NARRADO É DE AÇÃO PÚBLICA INCONDICIONADA E QUE, APÓS FEITA A NOTÍCIA DE CRIME, É FUNÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO CONDUZIR A AÇÃO ATÉ O FINAL, SEM DIREITO A "RETIRAR A DENÚNCIA".

TODOS OS FATOS FORAM NARRADOS PELA VÍTIMA NA SEDE DESTA DEPOL, NADA SABENDO ESTA AGENTE PÚBLICA ACERCA DA VERACIDADE OU EXISTÊNCIA DOS MESMOS.

REGISTRA PARA CONHECIMENTO E PROVIDÊNCIAS.

A recorrente colacionou aos autos mídias digitais, insertas no Id 48b3c95, no endereço eletrônico (https://drive.google.com/drive/folders/1OLhs_UyC8mo6TD7aFgVgaNcYOgjzPw5P?usp=sharing), não infirmadas por outros elementos de prova, que corroboram as alegações iniciais da prática do assédio sexual praticado pelo marido da proprietária da reclamada.

Registra-se que, em um dos trechos da conversa com a reclamante, a irmã do acusado diz: "O Renato chamou todos os irmãos dele e contou a brincadeira sem graça que ele fez com você".

Ademais, não se pode desmerecer o fato de que a reclamada já foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais, nos autos de nº 0010923-13.2019.5.03.0131, em razão de assédio sexual praticado pelo Sr. Renato, em decisão transitada em julgado, conforme consulta ao sítio eletrônico deste Eg. Tribunal.

Nesse contexto, para esta relatora, a controvérsia deve ser examinada sob a perspectiva de gênero.

E, nesse ponto, importante destacar que, na situação que ora se analisa, havia um homem, ocupante de cargo de "chefia", e de outro lado, uma mulher, que buscou comprovar o alegado assédio sexual, lavrando um boletim de ocorrência sobre o fato, tenso anexado aos autos mídias digitais, além de arrolar testemunhas, circunstâncias que, analisadas no conjunto, atraem a necessidade de um olhar de todas as questões sob a perspectiva de gênero.

O Brasil é signatário da CEDAW - Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, obrigando-se a, na forma do art. 7º, "adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher"; a "estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação"; e de "tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa".

O plenário do CNJ aprovou no último dia 14 de março de 2023, resolução que prevê a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero em todos os ramos de Justiça e regiões do país. Até então, o protocolo existente era uma recomendação aos tribunais.

Lançado em outubro de 2021, o protocolo fomenta a adoção da imparcialidade no julgamento de casos de violência contra mulheres,

evitando avaliações baseadas em estereótipos e preconceitos existentes na sociedade e promovendo postura ativa de desconstrução e superação de desigualdades históricas e de discriminação de gênero.

No caso em tela, a controvérsia deve ser examinada sob a perspectiva de gênero, considerando que ficou evidenciada a assimetria de poder existente entre as partes envolvidas, como é comum no âmbito das relações de trabalho, agravada essa assimetria pela questão de gênero. O julgamento de litígios envolvendo assédio sexual, para além da repressão ao assediador, deve evitar a exposição excessiva da vítima, cuja dificuldade probatória é evidente, embasando-se a condenação na valoração dos indícios e também na afirmação da vítima, que foi por eles corroborada, observando-se na íntegra o PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Peço vênia para citar os seguintes trechos do referido protocolo sobre o tema em debate (https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf):

> A violência de gênero decorrente de assédio é uma questão que permeia todos os segmentos da justiça, na medida em que sua prática é difusa e afeta especialmente as mulheres que se encontram em posição assimétrica desfavorável, no contexto social no qual elas estão inseridas.
>
> Tanto o assédio moral como o sexual, dificilmente se esgotam numa conduta isolada e específica, guardando um caráter sistêmico e continuado, que perpetua a violência à vítima no ambiente no qual eles acontecem. O reconhecimento destes conjuntos de práticas perversas é fundamental para o enfrentamento efetivo do problema.
>
> As práticas de assédio moral e sexual se apoiam, em regra, numa relação assimétrica de poder, típica das relações de trabalho, mas também visualizadas em outras relações sociais, como no caso das relações familiares, especialmente numa sociedade essencialmente fundada num modelo patriarcal, branco e heterossexual. Os constrangimentos perpetrados pelos assediadores no ambiente de trabalho, não raras vezes, são repetidos no seu ambiente familiar

> e vice-versa. Muitas dessas microagressões, por serem tão repetidas no dia a dia da vítima, passam a ser invisibilizadas, banalizadas e naturalizadas, de modo que a vítima se sente constrangida a expor os fatos, com receio de ser reprimida e repreendida, naquele ambiente tóxico no qual ela está inserida. Para além da repressão do opressor, julgar os casos de assédio sob a perspectiva de gênero, implica evitar a exposição excessiva da vítima, a revitimização, bem como a criação de mecanismos reparadores para a prevenção do assédio, a responsabilização efetiva e o restabelecimento de uma vida livre de violência.

Nessa senda, considerando o conjunto probatório acostado aos autos, reputo comprovado o assédio sexual no ambiente de trabalho, praticado pelo Sr. Renato, analisado o fato sob a perspectiva de gênero.

No mesmo sentido, colaciono recente julgado do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, de Relatoria do Exmo. Ministro Maurício Godinho Delgado, ponderando que "a diferença de tratamento de gênero ainda é uma lamentável realidade no Brasil, que gera elevado nível de tolerância a certos tipos de violência contra a mulher, caso do assédio sexual", *in verbis*:

> **AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOLABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. 2. VALOR ARBITRADO PARA A INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE OBSERVADOS**. A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral,

considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. Tratando-se de assédio sexual no trabalho, retratado por ações reiteradas de índole sexual ou por grave ação dessa natureza, praticadas por pessoa que integra a organização ou quadros da empresa contra subordinado ou colega, desponta ainda mais relevante a responsabilização pela afronta moral sofrida, porque abala sobremaneira e por longo período a autoestima, honra, vida privada e imagem da vítima, denotando também gestão empresarial desrespeitosa e descuidada em aspecto de alta relevância, segundo a Constituição da República (respeito à dignidade da pessoa humana; respeito à mulher trabalhadora). Registre-se que a diferença de tratamento de gênero ainda é uma lamentável realidade no Brasil, que gera elevado nível de tolerância a certos tipos de violência contra a mulher, caso do assédio sexual. Nesse sentido, a relação laboral, em face da assimetria de poder a ela inerente, mostra-se, infelizmente, como campo fértil à repercussão nociva da desigualdade estrutural de gênero. Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da sociedade brasileira, buscando conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de direitos humanos, a fim de evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas decorrentes

da influência do machismo, do sexismo, do racismo e outras práticas preconceituosas, eliminando todas as formas de discriminação, em especial contra a mulher. Visando esse objetivo, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação 128, publicada em 15/02/2022, que aconselha a magistratura brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos casos que envolvem, entre outros, situações de assédio sexual. Inspirado nas Recomendações Gerais nº 33 e 35 do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ("Convenção de Belém do Pará"), todos da ONU, o Protocolo incentiva para que os julgamentos não incorram na repetição de estereótipos e na perpetuação de tratamentos diferentes e injustos contra as mulheres. Na hipótese, observa-se que o Tribunal Regional seguiu uma linha decisória consentânea com as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, ao manter a sentença que reconheceu o acintoso dano moral sofrido pela Reclamante, derivado de importunação maliciosa e reiterada praticada por seu superior hierárquico. Conforme se observa no acórdão regional, o agressor habitualmente se utilizava de sua posição hierárquica (Gerente Geral da loja) para manter contato físico indesejado, com abraços não consentidos, bem como conversas inconvenientes, a exemplo de diversos convites para saírem juntos. Ele também exercia uma vigilância absolutamente inapropriada e anormal sobre o espaço de trabalho da Autora, lançando mão de seu poder de direção na rotina laboral para isolá-la de outros colegas homens e mantê-la sempre no seu campo de visão. Com efeito, o conteúdo da prova oral, transcrito no acórdão regional, mostrou com muita clareza a ofensa emocional/psicológica sofrida pela Trabalhadora, bem como a gravidade do constrangimento causado e a conduta censurável do agressor. De outro lado, a omissão da Empregadora em garantir um meio ambiente do trabalho livre de ocorrências de tal natureza necessariamente atrai a sua responsabilização pela reparação do dano sofrido.

> Não há dúvidas de que os atos ocorridos com a Obreira atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, caput, do CCB/2002. Em síntese, o Tribunal Regional, ao reconhecer o gravíssimo assédio moral/sexual praticado pelo superior hierárquico da Trabalhadora, a partir da prova oral produzida nos autos, adotou as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que induzem o equilíbrio de forças entre as Partes no processo judicial, considerando a hipossuficiência material e processual da ofendida. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR-10139-94.2021.5.03.0186, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2023).

Diante desse cenário, comprovado o ato ilícito, *d.m.v.* do entendimento firmado na origem, tenho que restou evidenciada a conduta ilícita do preposto da reclamada.

Ressalto que é dever de todo empregador oferecer aos seus empregados um ambiente de trabalho saudável, tomando medidas que garantam um tratamento respeitoso entre empregados e superiores hierárquicos, coibindo as condutas desrespeitosas. Lembre-se de que o Empregador é responsável pelos atos de seus prepostos (art. 932, III, do Código Civil), de modo que o tratamento dispensado à autora evidencia o assédio sexual, configurando-se a culpa da reclamada.

Dessa forma, demonstrado o ato ilícito, pelo abuso do poder diretivo, o dano é mero corolário, ante a manifesta afronta à dignidade da pessoa humana, sendo certo que a reparação pertinente encontra assento, tanto na legislação civil quanto na Constituição Federal.

Nesse contexto, manifesta é a ocorrência de afronta ao patrimônio moral da laborista, diante do constrangimento que lhe foi imposto, restando configurados, portanto, a culpa patronal, o dano e o nexo de causalidade, para o fim indenizatório pretendido.

Anote-se, outrossim, que o fato de a recorrente ser trabalhadora autônoma não afasta a responsabilidade civil aquiliana, amparada nos artigos 186, 187 e 927do Código Civil.

Quanto ao arbitramento da indenização, esse deve ser equitativo

e atender ao caráter compensatório, pedagógico e preventivo, que faz parte da indenização ocorrida em face de danos morais, cujo objetivo é punir o infrator e compensar a vítima pelo sofrimento que lhe foi causado, atendendo, dessa forma, à sua dupla finalidade: a justa indenização do ofendido e o caráter pedagógico em relação ao ofensor.

Logo, não se admite que a indenização seja fixada em valor tão elevado que importe enriquecimento sem causa, nem tão ínfimo que não seja capaz de diminuir a dor da trabalhadora, sendo inservível para o caráter pedagógico, intimidando a parte-ré na prevenção de novas condutas similares.

Ante o exposto, considerando a realidade e as circunstâncias do caso concreto, dou parcial provimento ao recurso para condenar a recorrida ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R$30.000,00 (trinta mil reais), valor do pedido.

O valor da condenação, relativamente à indenização por danos morais, encontra-se corrigido até a data de publicação deste acórdão, a partir de quando sofrerá incidência de correção monetária. O índice aplicável a título de correção monetária deverá observar a incidência da taxa SELIC (que engloba correção monetária e juros), conforme definido pelo STF no julgamento das ADCs 58 e 59 MC/DF.

Anote-se, no particular, e que no julgamento da referida ADC 58/STF, restou definido, quanto aos créditos trabalhistas, "a incidência do IPCA-e na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)", incluídos neste índice a correção monetária e também os juros moratórios, não mais havendo cogitar de incidência de juros de 1% ao mês, ao menos até que sobrevenha previsão legislativa em sentido contrário.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Com o advento da Lei 13.467/2017 e inserção na CLT do artigo 791-A e seus parágrafos, passaram a ser devidos honorários advocatícios pelas partes sucumbentes, inclusive quando beneficiárias da justiça gratuita.

> Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários **de** sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito

> econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.
> [...]
> § 4º. Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Assim, no caso em tela, tendo em vista a sucumbência recíproca das partes, dou provimento ao recurso para condenar a ré ao pagamento de honorários de sucumbência aos procuradores da autora, no importe de 15% sobre o valor que resultar da liquidação, observadas a OJ 348 SDI1/TST e TJP n. 4/TRT3.

CONCLUSÃO

A d. 1ª Turma conheceu do recurso, e, no mérito, deu-lhe parcial provimento para: 1) condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R$30.000,00 (trinta mil reais); 2) condenar a reclamada ao pagamento de honorários de sucumbência aos procuradores da autora, no importe de 15% sobre o valor que resultar da liquidação, observadas a OJ 348 SDI1/TST e TJP n. 4/TRT3.

O valor da condenação, relativamente à indenização por danos morais, encontra-se corrigido até a data de publicação deste acórdão, a partir de quando sofrerá incidência de correção monetária. O índice aplicável a título de correção monetária deverá observar a incidência da taxa SELIC (que engloba correção monetária e juros), conforme definido pelo STF no julgamento das ADCs 58 e 59 MC/DF.

Para a finalidade do art. 832, §3º, da CLT, declaro a natureza indenizatória das parcelas ora deferidas.

Invertidos os ônus da sucumbência, arbitrou-se à condenação o valor de R$30.000,00, com custas de R$600,00, a cargo da reclamada, que, com a publicação deste acórdão fica intimada ao recolhimento, para os fins da Súmula 25/TST.

Acórdão

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Virtual da Primeira Turma, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso; no mérito, sem divergência, deu-lhe parcial provimento para: 1) condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R$30.000,00 (trinta mil reais); 2) condenar a reclamada ao pagamento de honorários de sucumbência aos procuradores da autora, no importe de 15% sobre o valor que resultar da liquidação, observadas a OJ 348 SDI1/TST e TJP n. 4/TRT3. O valor da condenação, relativamente à indenização por danos morais, encontra-se corrigido até a data de publicação deste acórdão, a partir de quando sofrerá incidência de correção monetária. O índice aplicável a título de correção monetária deverá observar a incidência da taxa SELIC (que engloba correção monetária e juros), conforme definido pelo STF no julgamento das ADCs 58 e 59 MC/DF. Para a finalidade do art. 832, §3º, da CLT, declarou a natureza indenizatória das parcelas ora deferidas. Invertidos os ônus da sucumbência, arbitrou à condenação o valor de R$30.000,00 (trinta mil reais), com custas de R$600,00 (seiscentos reais), a cargo da reclamada, que, com a publicação deste acórdão fica intimada ao recolhimento, para os fins da Súmula 25/TST.

Tomaram parte no julgamento as Exmas.: Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto (Relatora), Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini (Presidenta) e Juíza Angela Castilho Rogedo Ribeiro.

Ausente, em virtude de férias regimentais, o Exmo. Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault, sendo convocada para substituí-lo a Exma. Juíza Angela Castilho Rogedo Ribeiro.

Participou do julgamento a Exma. representante do Ministério Público do Trabalho, Dra. Maísa Gonçalves Ribeiro.

Julgamento realizado em Sessão virtual iniciada à 0h do dia 13 de novembro de 2023 e encerrada às 23h59 do dia 16 de novembro de 2023 (Resolução TRT3 - GP nº 208, de 12 de novembro de 2021).

DES. MARIA CECÍLIA ALVES PINTO
Relatora

PROCESSO nº XXXXXXXX-XX.2022.X.XX.XXXX (ROT)

SEGREDO DE JUSTIÇA

RECORRENTE: RECORRENTE
RECORRIDA: RECORRIDA

RELATORA: DES. JULIANA VIGNOLI CORDEIRO

EMENTA: ASSÉDIO SEXUAL. COMPROMETIMENTO DA INTEGRAÇÃO E DA PERMANÊNCIA DAS MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO DA EMPRESA. INDEPENDÊNCIA DO CONCEITO TRABALHISTA DE ASSÉDIO AMBIENTAL OU POR INTIMIDAÇÃO. AMBIENTE DE TRABALHO OFENSIVO, PERTURBADOR E SEXISTA. DESNECESSIDADE DE DEMONSTRAÇÃO DE REJEIÇÃO INEQUÍVOCA DA VÍTIMA AO COMPORTAMENTO SEXUALMENTE AGRESSIVO PARA CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO. IMPROPRIEDADE DE APONTAMENTOS, PELO PERITO, SOBRE COMPORTAMENTO E SEXUALIDADE DA VÍTIMA DE MODO A CONSTRUIR IMAGEM DA MULHER COMO GERADORA OU MERECEDORA DO ASSÉDIO OCORRIDO. PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA IGUALDADE DE GÊNERO A SEREM PROTEGIDOS. FALHA DA OBRIGAÇÃO DA EMPREGADORA DE EFETIVA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO. LAWFARE DE GÊNERO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA.

I - As mulheres e meninas são afetadas de forma contundente pela violência e pelo assédio com base no gênero (preâmbulo Convenção 190 OIT). Tal assédio espelha e reforça a subordinação feminina no ambiente laboral, ainda existente em número expressivo de situações, constituindo muitas vezes um obstáculo à integração e à permanência das mulheres na força de trabalho.

II - O conceito trabalhista de assédio sexual abrange o ambiental ou por intimidação (artigo 2º, "b", da Convenção de Belém do Pará e Convenção n. 111 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil), que prescinde até mesmo do requisito de hierarquia, sendo certo que o responsável, para fins trabalhistas, é o empregador que falha na sua obrigação de adotar medidas concretas preventivas e repressivas dos comportamentos inadequados e dos contextos que os propiciam (inteligência dos arts. 7º, XXII, da CR/88, 157 da CLT e 23 da Lei n. 14.457/2022).

III - No caso em apreço, evidenciou-se que a reclamante, laborando em local de trabalho dominado por homens, em profissão tradicionalmente masculina, foi vítima de assédio sexual e moral, o qual incluía comentários e questionamentos sobre sua vida íntima, sobre aspectos do seu corpo e sobre as roupas que utilizava, em meio à relação de amizade, que, entretanto, se transformou em abuso com insistentes propostas sexuais, aproximação física e toques nas partes íntimas da autora sem o seu consentimento, o que resultou em situação humilhante e ofensiva à sua dignidade.

IV - O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos moldes da Recomendação 128/2022 e da Resolução 492/2023, ambas do CNJ, quanto ao julgamento sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, orienta que, "Na atuação judicial com perspectiva de gênero, é recomendável lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta."

V - Por sua vez, exigir que a vítima demonstre rejeição inequívoca a todas as investidas para configuração do assédio, considerando a dificuldade de tais provas, pois em regra tais condutas de cunho sexual se dão em ambiente mais reservado, contribui para a indevida normalização do comportamento sexual agressivo, negando a proteção necessária e só possível em uma cultura que respeite a dignidade de todes, incluindo obviamente as mulheres. Mostra-se intolerável que o assediador deixe de ser de fato investigado para que o seja a vítima assediada.

VI - Um ambiente de trabalho sadio, em que a trabalhadora possa laborar em paz, sem ter que reagir continuamente ou lidar com condutas inadequadas de outros empregados (*in casu*, do sexo masculino) é justamente o que se pretende quando se fala em proteção e combate efetivo ao assédio sexual, papel e dever, reitere-se, da empregadora e não da própria trabalhadora assediada.

VII - Outrossim, a intenção de desvalorizar a vítima, por meio de investigações de seu comportamento e sexualidade, de modo a provocar a construção de uma imagem da mulher como geradora ou merecedora do assédio ocorrido em ambiente laboral, com desvio do foco da investigação sobre a conduta ativa do assediador, mostra-se totalmente imprópria e contrária aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CR/88) e da igualdade de gênero (art. 5º, *caput*, da CR/88) e ao Direito Internacional dos Direitos Humanos (arts. 5º da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher - CEDAW e preâmbulo e artigo 6º da Convenção de Belém do Pará), estimulando a perpetuação da violência contra a mulher.

VIII - Verifica-se que, a despeito da existência de uma política de prevenção do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, com a disponibilização de canais de denúncia (inclusive anônima), realização de reuniões mensais ("Bom dia") de conscientização e estímulo à denúncia de tais abusos, campanhas informativas, tais medidas não foram suficientes para prevenir fatos como os verificados na presente demanda, sendo, portanto, imprescindível que a reclamada adote medidas concretas que torne efetiva a mencionada política. Ademais, comprovou-se que o empregador utilizou-se do seu poder econômico e do sistema judiciário para intimidar, retaliar e silenciar a trabalhadora ofendida, em evidente prática do que se designa tecnicamente por "Lawfare de Gênero".

IX - O intenso sofrimento da reclamante pode ser apreendido dos constrangimentos sofridos e da degradante condição de trabalho decorrente do assédio sexual vivenciado no ambiente laboral, com séria afetação da honra e da dignidade da empregada (artigo 1º e 5º, X, da CR/88), o que restou demonstrado inclusive pela intensa emoção ao narrar os fatos, sendo portanto devida a indenização pelos danos morais daí decorrentes (arts. 223-B, C e E da CLT e 186 e 927 do Código Civil).

RELATÓRIO

O Juízo da Vara do Trabalho de XXXXXX (Juíza HELENA HONDA ROCHA), pela sentença ao ID. xxxxxxx, declarou prescritas as pretensões pecuniárias trabalhistas da reclamante, cuja exigibilidade anteceda a xx/xx/2017, e julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial.

Recurso ordinário da reclamante ao ID. xxxxxxx.

Contrarrazões sob ID. xxxxxxx.

FUNDAMENTAÇÃO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso ordinário interposto pela reclamante (ID. xxxxxxx), porquanto preenchidos todos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, inclusive representação.

JUÍZO DE MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

QUESTÃO DE ORDEM

Inicialmente, registro que foram apresentados, pelo d. Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos, fundamentos convergentes (em relação à comprovação da existência do assédio sexual e moral) e divergentes (quanto à análise em si de alguns fatos), assim como aos danos morais pretendidos, os quais encontram-se, em sua inteireza, juntados à presenta decisão.

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL/SEXUAL

Sustenta a reclamante que faz *jus* à indenização a título de danos morais, narrando a ocorrência de assédio moral e sexual, postulando indenização no valor de R$ XXX.

Examino.

A reclamante foi admitida em xx/xx/2012 como motorista de caminhão, estando em afastamento previdenciário desde xx/xx/2021, por depressão e reações ao stress grave e transtornos de adaptação, CID: F32 e F34 (id xxxxxxx, p. xxx, e id xxxxxxx, p. xxxx e ss.).

Ajuizou a presente ação em xx/xx/2022, relatando na inicial ter sofrido assédio sexual e moral de seus superiores hierárquicos, citando mensagens trocadas via aplicativo com Ticio e Mevio, e afirmando que *"a Reclamada (sic) era o assunto das rodas de funcionários, a caminhoneira estava sendo motivo de desejo sexual entre os funcionários da Reclamada."* (id xxxxxxx, p. xx).

Referiu-se ainda, na exordial, a vídeo postado pelo Sr. Fulano no status de Whatsapp, em que ele se masturba, nos seguintes termos:

> O Sr. Fulano compartilhou esse vídeo no grupo de trabalho da colheita, via WhatsApp, mencionando que era para a Reclamante, e usando a frase perturbadora "QUERO TE COMER, RECORRENTE".
> Excelência, infelizmente a Reclamante não possui nos dias atuais prova documental dessas mensagens, mas felizmente isso será claramente comprovado, não havendo possibilidade de desvio da verdade, por prova testemunhal.
> Após a Reclamante não consentir o assédio sexual que estava sofrendo, seus superiores começaram a oprimir e aplicar punições, como obrigar a Reclamante a lavar carretel de vinhaça, troca-la de localização para dificultar seu transporte de retorno, marginalizando-a. (id xxxxxxx, p. xx).

Consta ainda da inicial que a autora está afastada de suas atividades laborais por problemas psicológicos sofridos em razão dos assédios sexuais e morais sofridos (id xxxxxxx, p. xx).

Asseverou a autora na exordial que *"é de extrema importância deixar claro que a Reclamada (sic) EM MOMENTO ALGUM CONSENTIU COM O OCORRIDO, apenas não mostrava seu descontentamento e sua aflição por medo de perder o emprego e sofrer represália" (id xxxxxxx, p. xx).*

Requereu condenação da ré ao *"pagamento de indenização por DANO MORAL no importe de R$ XXX (XXX reais) em razão do assédio sexual e moral sofrido, acarretando danos psicológicos imensuráveis e impossibilidade em realizar atividades laborais".*

Juntou a reclamante, com a inicial, as mensagens trocadas via aplicativo com Sr. Ticio (id xxxxxxx, p. xx e ss.) e com o Sr. Mevio (id xxxxxxx, p. xx e ss.), registradas em ata notarial (id xxxxxxx, p. xx).

Juntou ainda a autora link de acesso ao vídeo de masturbação do Sr. Fulano (id xxxxxxx, p. xx).

Em defesa, a ré, apontando prescrição, aduziu que:

> No presente caso há que ser afastada a análise jurídica da ocorrência ou não do dano moral, em razão do alegado assédio sexual e moral, ocorridos nos períodos anteriores a xx/xx/2017.
> Ora, Excelência, basta analisar as poucas mensagens repetidas de facebook colacionadas a exordial, para

> se comprovar que a última mensagem trocada entre a Recorrente e o Ticio (de cunho de traquinagem) OCORREU EM xx DE 2015, e a última conversa com o Mevio ACONTECEU NA DATA DE xx/xx/2017. (id xxxxxxx, p. xx).

Noticiou, em abono à **conduta de seus empregados, que,** ***"diante das acusações caluniosas da reclamante, os Srs. Ticio, Mevio e Fulano se viram obrigados a tomar as devidas providências na esfera criminal, oferecendo assim a Queixa Crime em face da autora."*** (id xxxxxxx, p. xx).

Disse ainda sobre a existência de proposta "sigilosa" de acordo feita pelo patrono da reclamante, que teria ocasionado a realização de sindicância interna para apuração dos fatos:

> cumpre aqui informar, primeiramente, que antes da propositura desta Reclamação Trabalhista, a reclamada foi surpreendida com uma ligação do patrono da reclamante e, posteriormente, com o envio de uma petição intitulada de "Resposta Consubstanciada" (xx/xx/2022), e outra denominada de "Proposta Sigilosa" (xx/xx/2022) (docs. anexos), aduzindo que a obreira sofria, desde o ano de 2015, assédio sexual via mensagens de facebook, e que num segundo momento teria recebido um vídeo de masturbação.
>
> Nas referidas "propostas", foram colacionados alguns prints aduzindo que seriam algumas das provas robustas que existiam para provar o dito assédio, dentre eles conversas entre a reclamante e os Srs. Ticio e Mevio, e um vídeo de masturbação do Fulano enviado para a reclamante.
>
> Após a ligação do patrono da reclamante, em xx/xx/2022, a reclamada tomou todas as atitudes pertinentes ao caso, instaurando uma competente e rigorosa SINDICANCIA interna para apuração dos fatos narrados (docs. anexos). Ressalta-se que foram ouvidos todos os funcionários apontados como "assediadores", colegas de trabalho, superiores hierárquicos da suposta vítima, e foi solicitado o relatório do canal de denúncia existente na Empresa, sendo que nada apontou para o relatado pela reclamante.
>
> Foi solicitado ao Canal de Denúncia informações

> relativas ao fato e em nome dos envolvidos, e a resposta dada foi NADA CONSTA (doc. anexo).
> Vale aqui destacar que até um irmão da suposta vítima foi ouvido pelo Serviço Social da empresa reclamada.
> Assim, tanto na "proposta sigilosa" escrita e assinada, quanto por áudios e mensagens enviadas via WhatsApp, o patrono da reclamante, insistentemente, pressionou o coordenador jurídico da Empresa, para que aceitasse pagar o valor de R$ XXX (XXX reais), ou caso contrário daria publicidade aos fatos em todas as mídias sociais, bem como a diversos órgãos.
> Como já dito, diante dos fatos apresentados, a reclamada tomou todas as providências cabíveis ao caso.
> A sindicância promovida pela Empresa foi rigorosa e atuante, tendo sido solicitada inclusive ao Prof. Dr. Ares, um dos maiores e mais renomado Perito do nosso país, uma Perícia no vídeo que constou da referida "Proposta Sigilosa", sendo constatado que tal vídeo foi postado no Status de um aplicativo e não encaminhado para a reclamante (doc. anexo).
> Impende aqui ressaltar que em pesquisas as redes sociais do Sr. Ticio, consta amizade respeitosa entre o acusado de assédio e a reclamante, pois nos documentos em anexo, há várias publicações da autora em quase todas as fotos do acusado com expressões: "Lindos", "lindos abençoados"; o que comprova a inexistência de qualquer assédio sexual ou moral.
> Ressalta-se que, na data de xx/xx/2022, em franca ameaça, o patrono da reclamante, envia mensagem ao Dr. Demeter (Coordenador Jurídico), dizendo já ter acionado a assessoria de imprensa, via sindicato, conforme segue print abaixo.

Trouxe a ré, na defesa, a conclusão da referida Sindicância interna (id xxxxxxx, p. xx).

Afirmou ainda, a demandada, que os empregados apontados não são superiores hierárquicos da autora e que *"a reclamante nunca lavou carretel de vinhaça durante o labor na reclamada, visto que tal serviço e realizado no período de entressafra e por pessoas específicas"* (id xxxxxxx, p. xx).

Lado outro, negou a dificultação de transporte nos termos seguintes:

> Vale aqui informar que nos períodos de safra, o transporte do pessoal que trabalhava junto com a reclamante, no setor de irrigação, era individual, ou seja, só transportava a equipe que pertence a irrigação. Logo, a reclamante, assim como os seus demais colegas de trabalho, faziam uso do mesmo Transporte (ônibus ou kombi) e, sendo assim, não há que se falar que a obreira era trocada de localização para dificultar seu transporte de retorno, pois o transporte era o mesmo para toda a sua equipe de trabalho." (id xxxxxxx, p. xx).

Garantiu que a reclamante não fez qualquer denúncia formal na empresa.

Juntou, dentre outros documentos, ata notarial feita a pedido do Sr. Fulano sobre o vídeo de masturbação (id xxxxxxx, p. xx), assim como laudo feito por perito por ela contratado sobre o mesmo vídeo (id xxxxxxx, p. xx), além de autos da sindicância interna (id xxxxxxx, p. xx e ss.).

Na ata da primeira audiência, consta autorização da reclamante para acesso a seus prontuários médicos, *verbis*:

> A RECLAMANTE AUTORIZA EXPRESSAMENTE O PERITO A ACESSAR SEUS PRONTUARIOS E RELATORIOS DE EXAMES EM PODER DE QUAISQUER INSTITUICOES OU PROFISSIONAIS DE SAUDE QUE O(A) TENHAM ATENDIDO, CUJOS NOMES E ENDERECOS INFORMARA POR PETICAO NOS AUTOS EM 10 DIAS. (id xxxxxxx, p. xx).

Na mesma oportunidade, foi determinada a realização de perícia médica *"Tendo em vista a relevância da discussão sobre o estado de saúde do (a) reclamante e, considerando a matéria debatida no feito e a(s)* época(s) *de ocorrência do(s) fato(s) que estaria(m)* à *base de direito(s) que ele(a) postula, fica deferido o seu requerimento de realização de PERÍCIA MÉDICA para o fim de gerar subsídios necessários ao esclarecimento da questão."*, estando o laudo do perito oficial acostado no id xxxxxxx, p. xx e ss.

Foi também determinada, na audiência, a expedição de ofícios.

Oficiado o INSS para fornecimento das cópias dos processos referentes ao requerimento do benefício previdenciário pela reclamante, houve juntada de perícias médicas realizadas por aquele órgão (id xxxxxxx, p. xx e ss.).

Foi ainda oficiada a médica particular da reclamante para juntada de cópia integral do prontuário médico da autora, o que foi realizado (id xxxxxxx, p. xx e ss.), tendo a ré se manifestado sobre tal documentação no id xxxxxxx, p. xx.

Oficiado o Juizado Especial Criminal da Comarca de XXXXXX (id xxxxxxx, p. xx) **para juntada da cópia integral dos Processos xxxxxxxxxxxxxxx**, **xxxxxxxxxxxxxxx** e **xxxxxxxxxxxxxxx**, **relativos a queixas-crime apresentadas contra a reclamante** em xx/xx/2022, xx/xx/2022 e xx/xx/2022, **pelos empregados apontados na petição inicial da presente demanda como assediadores** (Srs. Fulano, Mevio e Ticio), os quais prestaram queixas-crime contra a autora pela suposta prática dos crimes de calúnia, difamação, injúria e ameaça (arts. 138, 139, 140 e 147 do CP), com pedido de imposição de medida cautelar de proibição de contato e proibição de divulgação dos fatos, sob pena de prisão preventiva, assim como fixação de multa diária por descumprimento (ids xxxxxxx c, p. xx e ss.; id xxxxxxx, p. xx e ss.; e id xxxxxxx, p. xx e ss.).

Na petição de id xxxxxxx (p. xx e ss.), a autora noticia a gravação da perícia oficial realizada neste feito, disponibilizada em link ali indicado, dizendo que *"a Reclamante gravou toda a perícia em seu telefone celular por não confiar na neutralidade do perito nomeado e principalmente ter conhecimento da influência da Reclamada"*, destacando haver trechos significativos da perícia não transcritos ou relatados pelo perito oficial em seu laudo.

Rol de testemunhas apresentado pela autora, indicando os Srs. Dionisio e Beltrano (id xxxxxxx, p. xx; id xxxxxxx, p. xx e id xxxxxxx, p. xx).

Concordância da ré com a conclusão da perícia oficial, com apresentação de laudo conclusivo de seu assistente técnico (id xxxxxxx, p. xx e ss.).

Em xx/xx/2023, mesmo dia da audiência de instrução e julgamento, antes da assentada, houve juntada de substabelecimento com reserva de iguais do advogado da autora, apresentando o substabelecente, como motivo da constituição do substabelecimento ***"preservar a saúde mental da cliente", informando que "Tanto a reclamante se tornou habitué de delegacias e vive de interrogatório a depoimento, quanto este patrono***

passa a ser investigado por crime de extorsão", indicando os respectivos processos criminais, sendo as três queixas-crimes já noticiadas acima e ainda a ação n. 5005601-31.2022.8.13.0344, ajuizada pela ré e Órion ***(diretor presidente da ré, id xxxxxxx, p. xx) em face do referido patrono e da reclamante, relativa a crime de extorsão (art. 158 CP)"*** (id xxxxxxx, p. xx).

Em petição protocolada em xx/xx/2023, mesmo dia da audiência de instrução e julgamento, a reclamante requereu a juntada da ata notarial de id xxxxxxx, p. xx, sobre conversa via facebook com a testemunha por ela arrolada, Sr. Beltrano.

Manifestação da reclamada sobre os documentos juntados no dia da audiência de instrução, no id xxxxxxx, p. xx.

Juntada dos autos da ação previdenciária noticiada pela autora em audiência, no id xxxxxxx, p. xx e ss.

Na audiência de instrução (id xxxxxxx, p. xx e ss.), consta depoimento do preposto, de uma testemunha trazida pela autora, Sr. Beltrano, e de três testemunhas ouvidas a rogo da ré, Sr. Cicrano, Sra. Tetis e Sr. Astreu, estando o link de gravação certificado no id xxxxxxx, p. xx.

Razões finais pela reclamante (id xxxxxxx, p. xx e ss.). e pela ré (id xxxxxxx, p. xx e ss.) e prolatada a sentença recorrida no id xxxxxxx, p. xx e ss.

Relatado o processado, passemos à **análise do teor dos elementos probatórios trazidos aos presentes autos.**

Quanto às mensagens referidas na inicial, a reclamante junta aquelas trocadas com o Sr. Ticio, via Facebook.

Em relação ao vídeo de masturbação colacionado no id xxxxxxx, p. xx, percebe-se que ele foi produzido dentro de um veículo, por volta das 6h da manhã, tendo sido juntada ata notarial feita a pedido do Sr. Fulano, na qual este declara que foi postado de forma acidental, não tendo referido o nome de ninguém no mesmo (id xxxxxxx, p. xx).

Relativamente ao aludido vídeo, o laudo pericial, providenciado pela ré, noticia que:

> "Apesar de haver alguns ruídos de fundo não há propriamente nenhuma fala discernível ao longo de toda a gravação, muito menos do nome "Recorrente". Em alguns pontos parece haver algum tipo de gemido/suspiro, eventualmente relacionado com o ato masturbatório. É possível que um desses gemidos tenha sido confundido com o nome "Recorrente", mas não há evidência material disso. Vale ressaltar que

> são comuns as “miragens auditivas” em gravações dessa natureza, quando sussurros e outros ruídos são eventualmente confundidos com alguma palavra, efeito em geral estimulado por pressupostos e/ou autossugestão.
> Aparentemente houve alguma confusão com o som próximo ao momento 0.900 seg., o qual talvez tenha sido interpretado como “Recorrente”. No entanto, não há qualquer evidência espectográfica nem percentual de que tenha sido pronunciado tal nome, mais se parecendo o referido som com uma espécie de gemido.
> Observe-se que a análise espectrográfica desse trecho não permite visualizar elementos acústicos que confirmassem a existência da palavra “Recorrente” (nem de qualquer outra palavra, para ser mais exato). O gráfico abaixo ilustra esse aspecto.
> Observe-se, no espectograma acima, que não há qualquer definição harmônica no trecho em tela que suportasse, ainda que hipoteticamente, a existência do nome “Recorrente”.
> 03) O vídeo periciado foi veiculado no modo “status” no Whatssap? Se positivo, o que significa isso?
> Resposta: Considerando o layout do vídeo, a veiculação foi de fato realizada pelo modo status. Nessa opção o aplicativo Whatsapp transmite o mesmo conteúdo para várias pessoas. Caso não haja restrições específicas, o vídeo é transmitido para todos os contatos do aparelho celular de origem.” (id xxxxxxx, p. xx).

Quanto à Sindicância interna realizada pela demandada, relatório final da referida Sindicância foi juntado no id xxxxxxx, p. xx:

> “RELATORIO FINAL
> A Comissão de Sindicância procedeu aos trabalhos de apuração relativos a acusação de Assédio Sexual feita pela Sra. Recorrente, em xx/xx/2022. Instalada a Comissão foram ouvidos os seguintes Declarantes:
> - ***Ticio (trabalha junto com a Recorrente);***
> - ***Mevio (sem relação direta com a Recorrente);***
> - Fulano (sem relação direta com a Recorrente);

- Poseidon (trabalhou com a Recorrente nas entressafras);
- Ipérion (trabalhou com a Recorrente nas entressafras);
- Cicrano (trabalha junto com a Recorrente);
- Apolo (trabalha junto com a Recorrente);
- Dario (trabalha junto com a Recorrente);
- Hefesto (trabalha junto com a Recorrente);
- Helios (Supervisor da Recorrente);
- Hermes (Irmão da Recorrente)

Constam as fls. ..., os seguintes documentos:

- Resposta do advogado Festus formalizando a acusação;
- Depoimentos dos acusados;
- Depoimentos do supervisor; líderes; motoristas e rurícola;
- Fotos da reunião mensal de 21 minutos;
- Provas da amizade - Recorrente e Ticio são amigos no facebook;
- Pesquisa no canal de denúncia;
- Campanhas contra assédio sexual;
- Histórico de afastamento
- Atestados;
- Declaração do Hermes
- Irmão da Recorrente;
- Proposta de Acordo enviada pelo Dr. Festus em xx/xx/2022;
- Ata Notarial - Fulano;
- Laudo Pericial.

Foram realizadas as seguintes diligências:

Primeiro, foram ouvidos os 03 acusados, sendo que todos negaram a prática de assédio sexual.

De acordo com o Sr. Ticio, ele trabalhava no mesmo setor da Recorrente, e tem lembranças de ter trocado algumas mensagens "quentes" com a colaboradora; era comum a colega lhe fazer elogios e até mostrar suas fotos nuas; eram amigos no facebook; mas afirma que não tiveram relacionamento amoroso e que jamais causou qualquer tipo de constrangimento ou aborrecimento a Sra. Recorrente.

Já o Sr. Mevio, nunca trabalhou com a Sra. Recorrente, sendo que se encontraram na academia algumas vezes e começaram a trocar mensagens sobre "academia, mudança de hábito e sobre corpo", isto, por volta do ano de 2017/2018; são amigos no facebook. Nega a existência de assédio sexual e afirma que nunca tiveram relacionamento amoroso.

O Sr. Fulano, também afirma que nunca trabalhou com a Sra. Recorrente, não possui o telefone da colaboradora e jamais trocaram qualquer tipo de mensagem ou vídeo. Aduz que por engano postou um vídeo de masturbação em seu status do Whatsapp, e alguém capturou a imagem e encaminhou para algum grupo de whatsapp, isto, entre os dias xx/xx/2022 a xx/xx/2022. Assevera que não mencionou o nome da Recorrente nesse vídeo, bem como não enviou este vídeo para nenhuma pessoa ou grupo. Ainda, para se resguardar, solicitou a lavratura de uma Ata Notarial junto ao Cartório de Notas de XXXXXX.

Segundo, foram ouvidos o Supervisor e mais 06 colegas de trabalho da Recorrente, e todos afirmaram que o Ticio tinha um bom relacionamento profissional com a Recorrente e os demais colegas de trabalho. A prova disso e que a Recorrente pediu ao supervisor, antes da pandemia, para mudar a sua escala e de toda a equipe de trabalho, para rodar igual à do marido que trabalhava em outro setor (CCT), e o supervisor disse a colaboradora que não poderia mudar toda a equipe de escala, mas poderia muda-la para outra equipe, outro turno e outro caminhão. De acordo com todos os depoentes, a Recorrente disse que: "Se fosse para sair da turma do Ticio e do caminhão ela não queria".

Além disso, a Recorrente participava, mensalmente, da "reunião de 21 minutos", e nestas reuniões eram abordadas as notícias do mercado agroindustrial e sempre era exposto o telefone do "canal de denúncia" nas apresentações, e após as reuniões mensais o Supervisor sempre abria espaço para sugestões e perguntas, e a colaboradora Recorrente nunca disse nada.

De acordo com todos os depoentes, o Sr. Ticio é educado, respeitador e todos da equipe gostam dele; e a Sra. Recorrente é extrovertida, gosta de falar besteira de cunho sexual e palavra de baixo calão. E todos afirmaram que a colaboradora nunca se queixou de estar sofrendo assédio sexual ou qualquer tipo de constrangimento no trabalho, inclusive todos alegaram que ela é uma mulher forte e que não seria intimidada por nenhum superior hierárquico ou

colega de trabalho. A colaboradora deixou bem claro para todos que gostava de trabalhar com o Ticio.
E mais, os depoentes afirmaram que a Recorrente apresentou depressão após o falecimento do pai no ano de 2021, pois se sente culpada pela morte.
Terceiro, a Recorrente era amiga do Ticio no facebook, e sempre curtia e comentava as suas publicações, isto, desde o ano de 2015.
Quarto, não consta no Canal de Denúncia nenhum registro relacionado a Assédio Sexual envolvendo o nome da Recorrente e dos 03 acusados (Ticio, Mevio e Fulano).
Quinto, a Recorrida realiza Campanhas/Palestras contra Assédio Sexual, inclusive advertindo a todos que tal prática enseja a dispensa por justa causa, bem como e crime e que tal conduta deve ser denunciada, disponibilizando para tanto o Disque Denúncia.
Sexto, o Histórico de Afastamento comprova que a Sra. Recorrente apresentou o primeiro atestado em razão de depressão no dia xx/xx/2021, ou seja, após o falecimento do pai.
Sétimo, a Assistente Social atendeu o Sr. Hermes (irmão da Recorrente), o qual informou que a irmã apresenta sinais e sintomas de depressão em decorrência do falecimento do pai, dos conflitos familiares, de questões financeiras e partilhas com usufruto da mãe.
Oitavo, a Comissão solicitou ao Perito Ares que fizesse a perícia no vídeo de masturbação do Fulano.
Na resposta ao quesito 02, o expert afirma que:
"(...).
Apesar de haver alguns ruídos de fundo não há propriamente nenhuma fala discernível ao longo de toda a gravação, muito menos do nome "Recorrente". Em alguns pontos parece haver algum tipo de gemido/suspiro, eventualmente relacionado com o ato masturbatório. É possível que um desses gemidos tenha sido confundido com o nome "Recorrente", mas não há evidência material disso. Vale ressaltar que são comuns as "miragens auditivas" em gravações dessa natureza, quando sussurros e outros ruídos são eventualmente confundidos com alguma palavra, efeito em geral estimulado por pressupostos e/ou

> autosugestão. Aparentemente houve alguma confusão com o som próximo ao momento 0.900 seg., o qual talvez tenha sido interpretado como "Recorrente". No entanto não há qualquer evidência espectrográfica nem perceptual de que tenha sido pronunciado tal nome, mais se parecendo o referido som com uma espécie de gemido. (...)."
> Na resposta ao quesito 03, o Sr. Perito assevera que:
> "Resposta: Considerando o layout do vídeo, a veiculação foi de fato realizada pelo modo status. Nessa opção o aplicativo Whatsapp transmite o mesmo conteúdo para várias pessoas. Caso não haja restrições especificas, o vídeo é transmitido para todos os contatos do aparelho celular de origem."
> Por fim, as provas aqui produzidas corroboram no sentido de que os Srs. Ticio, Mevio e Fulano não praticaram o crime de Assédio Sexual em face de Recorrente.
> Em face do exposto, a Comissão, diante de todo o apurado, conclui que a Sra. Recorrente não foi vítima de Assédio Sexual no trabalho e, sendo a acusação IMPROCEDENTE, requer o arquivamento desta denúncia".

A diligência pericial oficial foi realizada em xx/xx/2023, na Clínica CEM, "conduzida pelo perito do juízo com a presença da Autora e do Médico Assistente Técnico da Empresa reclamada Dr. Zeus - CRM XXXX" (id xxxxxxx, p. xx).

O perito descreveu a função da reclamante, motorista de 48 anos de idade, com grau de escolaridade 2ª grau incompleto:

> Função: Motorista carreteiro do setor de irrigação.
> Descritivo: Rodava 3 turnos Operando Caminhão com 9 eixos de 2 tanques onde transportava a vinhaça que era aplicada na adubação do plantio de Cana de açúcar. Laborou nesta função durante 9 anos (p. xx).

O perito consigna no laudo a ocorrência dos fatos que considerou relevantes para o caso envolvendo denúncia de assédio sexual, sendo que, diante dos questionamentos feitos pelo expert, a autora prestou as seguintes informações:

> QP: Depressão
> HDA: Informa que após 4 anos de trabalho na empresa reclamada, mais precisamente em xx de 2016 realizou cirurgia plástica de lipoaspiração, abdominoplastia e plástica nas mamas com colocação de silicone nos seios.
> À (*sic*) partir deste momento **informa em seu discurso diversas abordagens, por parte de seus líderes, de assédio sexual incluído conversas através de aplicativos de celulares.** Relatou também que seu supervisor imediato não se harmonizava com a autora pelo motivo dela ser do sexo feminino, sendo assim muito preconceituoso. Em diversas abordagens ele se mostrou dessa forma.
> Foi questionada porque não realizou queixas de assédio na empresa (PORTAL CONFIDENCIAL -PORTAL DE DENÚNCIA DA RECORRIDA) pelas ameaças sofridas e a mesma relatou em alto tom e de forma emotiva que tinha "pena e vergonha" de denunciar seus superiores.
> **Há relatos de várias abordagens de assédio sexual por vários líderes entre os anos de 2017 até 2021.**
> **Durante a história da doença atual por alguns instantes se emocionava ao relatar os fatos de assédio sexual.** (id xxxxxxx, p. xx - GRIFOS ACRESCIDOS).

O laudo consigna:

> **Atenção a situações especiais:**
> Luto: morte do pai por covid 19 (pessoa de referência), obesidade na adolescência e doença do esposo em 2021 (covid 19).
> Relato de assédio sexual após cirurgias plásticas entre 2017 a 2021 por parte de seus superiores na empresa reclamada.
> Transtornos de adaptação: Angústia (sim), Anedonia, Tristeza, encontra prazer nas orações, tem relatos que não tem vontade de se sentir uma mulher. **Expressa aqui em voz alta em tom de choro de estar sentindo uma sensação de ser um "lixo". Não ouve vozes. Tem ideias de auto extermínio. Tem vontade de "matar os líderes que a assediaram"**.
> Faz tratamento com psiquiatra. (GRIFOU-SE)

O perito traçou as seguintes considerações e conclusão:

> XII - Considerações
> A autora trata-se de uma paciente de XX anos de idade, motorista carreteiro em RECORRIDA desde 2012.
> Ao exame mental constata-se um diagnóstico de Depressão moderada. Como fator desencadeante ressaltamos a perda de seu pai por covid 19 há 1 ano e 6 meses. Pessoa de referência para a periciada que participou intensamente como referência positiva em toda sua vida desde de criança até a fase adulta, dando-lhe muito carinho, amor, atenção e participando ativamente da formação escolar, vida conjugal e vida profissional, estando lado a lado em toda sua caminhada de forma muito harmoniosa e amorosa. Temos uma periciada que a partir deste momento iniciou com quadro depressivo moderado, comprovado por consultas com psicólogos e psiquiatras, fornecendo atestados médicos, medicamentos e afastamentos auxílio doença pelo INSS. Doença catalogada no Cid 10 F 32.1.
> **No ato pericial há inúmeros relatos por parte da autora, que as vezes se emocionava, de ter sido assediada sexualmente e moralmente por parte de líderes do setor onde a mesma laborava. Em seu discurso não houve queixa reclamatória na empresa (canal de denúncia), pois a mesma sentiu "pena" dos assediadores segundo ela.**
> Este perito não possui elementos técnicos para concluir assédio Moral e/ou sexual na empresa reclamada.
> Quando se vê as causas mais comuns de depressão reportamos a resposta do quesito 3 feito pela empresa reclamada: As síndromes e as reações depressivas surgem com muita frequência após perdas significativas: de pessoa muito querida, emprego, moradia, status socioeconômico ou algo puramente simbólico. Cabe aqui breve comentário sobre os diversos fatores causais e desencadeantes das síndromes depressivas. Certamente fatores biológicos, genéticos e neuroquímicos têm importante peso nos diversos quadros dessa doença. Do ponto de vista psicológico, as síndromes depressivas têm uma relação fundamental com as experiências de perda.

> Nesse sentido, a experiência marcante que é a perda da pessoa amada.
> No episódio depressivo, evidentes sintomas depressivos: humor deprimido, anedonia, fatigabilidade, diminuição da concentração e da autoestima, ideias de culpa e de inutilidade, distúrbios do sono e do apetite.
> Diante disso acima citado, podemos chegar a conclusão pericial.
> XIII - Conclusão
> Diante dessas considerações, análise da anamnese, interrogatório complementar, avaliação de carga mental no trabalho pelas metodologias ERGOS e LIVE, exame físico, exame mental, história clínica, história laboral, histórico familiar e análises de documentos acostados nos autos, este perito conclui que: a autora é portadora de patologia orgânica mental: depressão moderada. Atualmente está sem aptidão para o trabalho em atividades que desempenhava na empresa reclamada (Motorista carreteiro). Está em tratamento medicamentoso.
> É o laudo (id xxxxxxx, p. xx - SEM GRIFOS NO ORIGINAL).

A reclamante, relatando a gravação da diligência pericial, prova que se considera lícita, nos termos da tese firmada no TEMA 237 do STF (*"*É *lícita a prova consistente em gravação ambiental realizada por um dos interlocutores sem conhecimento do outro."),* traz trechos da gravação disponibilizada no id xxxxxxx (p. xx), sobre seus relatos, no momento da diligência pericial, a respeito dos assédios sofridos (id xxxxxxx, p. xx e ss.). Veja-se:

> **Perito:** Então agora você fala para mim, o que é o seu problema? Quando começou? Me informa direitinho, fala para mim.
> **Reclamante:** Olha Doutor, quando eu entrei na Recorrida já tinha um pouco de assédio, aí depois que eu fiz essa lipoaspiração e coloquei silicone e fiz aquela abdominoplastia as coisas aumentou, sabe Doutor? Eu era muito assediada.
> ...

Reclamante: A maioria das coisas piorou para 2017 (...) aumentou os assédios, a opressão.
Perito: O que é essa opressão que você sentia?
Reclamante: A opressão que eu sentia sim, porque através de um fato que aconteceu lá, nois tem um CELULAR, que é um celular e eu tava com o CELULAR pra mim atravessar para o outro lado, porque nois fica com a seta do caminhão ligada, essas coisas de segurança da empresa e aí eu fui atravessar para o outro lado porque tinha uma poça de vinhaça, porque a vinhaça derrama sabe? E aí eu fui atravessar para o outro lado e eu tava com o celular na mão e o celular apertou, que apertou ele mudou a imagem da tela e tinha um rapaz lá que ficava no controle que era amigo do meu supervisor, ele que fazia parte, ele que comandava essa parte aí. E aí esse cara jogava umas conversas em mim, no facebook para mim e eu não dava lado para ele, e aí depois que aconteceu esse fato do celular ele falou "você vai ter que pagar o celular", aí eu falei que não vou pagar um trem que eu não quebrei, que já estava dando problema, eu só segurei ele na minha mão e ele deu esse problema na tela, e ele queria que eu pagasse (...) aí eu liguei para o Menoécio que era da minha confiança, porque o meu supervisor, depois que ele foi para lá porque ele era de outro setor, ele não me aceita, nunca me aceitou, nunca me engoliu e ele é amigo do infeliz do CELULAR (...) aí Doutor, eu liguei para o Menoécio que era de minha confiança , e ele falou "Recorrente, o Urano mandou você ir lá e relatar isso aí" aí eu falei que não, quero que você venha na minha casa e olha pra você ver no facebook, que ele tá levando para outros lados. Ele dava print na minha foto, falava as coisas pra mim, porque eu me arrumada Doutor, eu era outra pessoa (...) aí que que acontece, eu não dei confiança para ele e ele levou para esse lado, queria que eu pagasse o celular. Aí eu liguei para o Menoécio e falei eu quero que você venha ver as conversas, aí Doutor ele levou para o meu coordenador, que é acima do meu supervisor, porque eu não tenho confiança no supervisor, desde quando ele foi para lá, porque ele demonstrou que ele não aceitava trabalhar com mulher, ele não engolia

aquilo ali (...) Ele tinha preconceito, sempre me tratou diferente.
Perito: Ele dirigia a você fazendo o quê?
Reclamante: Ameaça
Perito: Ameaça do que?
Reclamante: Ele falou assim para mim, ó o Ticio me chamou, que é o cara que me assediou, me chamou para atrás do ônibus e falou assim "O Helios falou para você parar de falar essas coisas do Mevio e para você apagar as conversas lá no facebook e não falar nada não, porque se não, não vai ficar bom pra você". E dessa parte porque ele tomou as dores do cara, porque eu passei para cima, aí o seu Urano falou que era pra mim ir lá e relatar o que estava acontecendo (...) não fui porque eu tive pena do cara, o Doutor hoje eu estou assim porque eu tive pena do cara, as pessoas me usaram, abusaram de mim, dizia que era meu amigo e hoje me jogaram igual um cachorro (...) acredita Doutor que eu tinha pena? Eu tinha, porque eu pensava eu não quero prejudicar uma pessoa que ganha dez, doze mil (...) Esse Ticio, Doutor, ele entrava dentro do meu caminhão, ponhava a mão na minha perereca, queria ver meu silicone, queria ver minha tatuagem, queria ver eu pelada, queria transar comigo, "realiza meu desejo", eu falava pelo amor de Deus cara, eu conheço sua muié, vamo viver em paz (...) e ele em cima, em cima Doutor, de mim insistindo.
Perito: Teve várias abordagens e de várias pessoas?
Reclamante: Tive, mais de 7 anos, de várias pessoas. Mas ele me tocava, me ponhava a mão, insistia, entrava dentro do caminhão. Ele uma vez tentou me agredir, porque eu comecei a me perder na coça, eu falei não sei onde que eu to eu preciso achar o caminho, ele falou "peraí que eu vou te levar", ele me colocou dentro do carro e me enfiou em um carreador de mato, e eu falei pra que você vai por aqui? Você não vai me ensinar o caminho? E ele "vamo conversar" e eu falando não quero, não quero e ele me ponhando a mão.
...
Reclamante: Umas pessoas tiravam foto de mim, da minha traseira, falava as coisas e mandava mensagem

no celular, inclusive um celular meu caiu dentro do sabão, que eu tinha muita coisa pra provar, Doutor.
Reclamante: Esse Ticio, ele começou a me ameaçar, falar pra mim que bom eu procurar outro setor (...) aí eu liguei para o Urano e falei já basta a dor de um luto e esses caras me atentando, o Senhor não vai fazer nada? Aí ele falou "Recorrente, está marcado para você ir no psicólogo" e aí o que aconteceu, ponharam eu no carro e me levaram para a Recorrida e aí o Doutor Hipnos, que era na época falou "Recorrente, você vai precisar de uns dias, porque você perdeu seu pai e você não está em condições" e eu falei não Doutor, meu problema não é meu pai, meu problema é o que eu estou vivendo aqui, na Recorrida. Aí ele falou "não, você vai ficar em casa"
(...)
Reclamante: Eu fui confessar com o padre Atlas, ele é psicólogo também, aí eu relatei o que estava acontecendo, aí ele me explicou que eu estava passando por um abuso e que eu ia ter que relatar pra minha psicóloga. Doutor foi 8 meses ou 9 de tratamento e eu não conseguia falar (...) porque eu tinha vontade de matar o cara, no dia lá Deus foi tão bom que o caminhão não pegou, porque se pegasse eu tinha matado ele, eu ia passar em cima dele (choro).
(...)
Perito: Desde o seu nascimento, fala pra mim algumas situações desagradáveis (...) lembranças ruins que aconteceu com você, tira isso do seu serviço, você falou aí perca do pai.
Reclamante: É perca do meu pai, só que é uma coisa que (interrompida pelo perito)
Perito: Doença do marido, você falou que ele pegou covid.
Reclamante: É ele pegou covid, mas todo mundo estava pegando covid naquela época Doutor (...)
Perito: E as coisas boas que aconteceram na sua vida?
Reclamante: ultimamente eu só lembro das ruins (...) meu casamento é bom, meus filhos (...) pra falar a verdade esses 10 anos e empresa destruíram tudo, eu não consigo nem lembrar (...) gostava do meu serviço e não do que eles faziam comigo (...)

Perito: Então assim, além do problema que você me falou que te trouxe tristeza, situação negativa, foi a morte do pai.
Reclamante: Não, Doutor, os abusos!! A morte do pai né, quem não tem uma dor de perdeu um amigo, porque meu pai pra mim era um amigo.
Perito: Você chegou a ter relação com alguma dessas pessoas que você relatou aí?
Reclamante: Não! Eu era obrigada, forçada e tudo eu falava não, não, não, eu não queria, não quis Doutor e não quero, tanto é que hoje eu me enojo, eu não tenho coragem de vestir meus vestidos (...) eu não consigo me sentir mulher mais (...) e aí eu descobri o porque que eu estou me sentindo esse lixo, porque eu tomei um trauma de vestir, me arrumar, de me cuidar.
(...)
Reclamante: já tentei suicídio, pular da ponte do bonito mas uma pessoa me deu carona e falou "vamo embora" (...) eu já pensei em matar duas pessoas lá que mais destruíram minha vida (choro), porque você imagina Doutor você formou para aquilo e seu jogada igual um cachorro, você perde profissão, você perde salário, você perde comida, você perde tudo, você perde sua dignidade de viver como mulher e ninguém faz nada.
Perito: vamos agora para outro assunto, esse aí eu já entendi direitinho.
(...)
Perito: Com os outros trabalhadores a chefia era da mesma forma ou era só com você
Reclamante: Não, era só eu mulher né Doutor. Tem um tal de Leto que era uma pedra no meu sapato, ele falava que eu dava para o chefe (...) ele ficava me discriminando, porque eu me destacava onde eu estava, Graças a Deus, e ele ficava tentando puxar meu tapete.
(...)
Reclamante: Juquinha falava se eu aguentava um pau no rabo, as conversas eram essas aí, 18 cm. (...) a desgraça da minha vida foi ter feito essa cirurgia, minha vida virou um inferno.
(...)

Reclamante: os que dizem amigo, só querem te pegar e te comer.
(...)
Perito: Deixa eu te fazer uma colocação, vamos supor que você hoje ganhe aí um dinheiro, não vou falar o motivo desse dinheiro, mas vamos supor que você ganhe um dinheiro (...) você acha que seria importante para você na sua vida?
Reclamante: Ia porque eu quero ficar com a minha família, o Senhor entende? (...) porque se a pessoa ficou esse tempo todo vendo o meu desespero de ficar sem emprego, sem salário, me fez sofrer tudo isso. O Senhor acha que vale a pena? Eles não queriam me dar meu cartãozinho mês passado na unimed (...) Deixa eu contar isso para o Senhor porque isso vai me aliviar, eu liguei para o Menoécio e falei eu to sem carro, você pode me levar lá na Recorrida? Porque estão falando que não vão me dar meu cartãozinho (...) aí a hora que chegou no trevo na Recorrida eu comecei a passar mal, me deu uma crise de choro, de tremedeira (...) eu não consigo entrar aqui, aí ele falou "Recorrente eu não posso pegar o cartão para você, tem que ser você", me deu sabe quando aquelas vacas vão para o matadouro, foi me dando aquela angústia, aquele trem esquisito, eu comecei a chorar (...) Agora você acha Doutor, eu fiquei doente lá, fui jogada igual cachorro ainda depois o cartão da unimed eles não queriam me dar, porque falaram que eu estou devendo muito lá, mas porque eu estou devendo lá? Porque que quando eu liguei para o gerente, o coordenador o Urano e falei vamos me ajudar seu Urano, eu não estou aguentando essa vida que eu estou vivendo aqui e aí o que ele falou, me jogou para o médico, porque que ele não chamou esses caras e falou "porque vocês estão tratando a Recorrente assim? Porque vocês estão abusando assim." Porque que não colocou esses caras em uma mesa ou passasse eles por um psiquiatra igual ele fez comigo? Eu acho que tinha que colocar eles tudo em um psiquiatra, pra ver a mente deles, o abuso do poder, o abuso do sexo, achar que é dono da pessoa, punhar a mão na pessoa, enfiava a mão dentro da minha calça. Ou para cara, o cara ficava insistindo, eu

> coloquei um basta e o cara não parava de me perseguir, ele me ameaçava (choro) teve um dia que eu liguei para o meu marido e falei vamos embora, eu não aguento isso aqui, mas ele falou "não, se você sair daí você vai perder seus direitos, você tem que aguentar" (...) Eu chegava em casa Doutor, o estômago doendo, o coração, meu coração chegava falhar. Eu falei gente eu não preciso disso, me manda embora pelo amor de Deus, "a mas você está doente", mas porque que não deu uma solução naquilo ali? Porque eles não colocam aqueles caras, ali é muito abuso e não é só eu não, tem muita gente, porque a pessoa passa por aquilo ali porque precisa do serviço. Igual eu, além de ser minha paixão eu ganhava bem, onde que eu vou arrumar outro emprego para ganhar aquele valor? Tem que ir para o trecho, só tem Recorrida aqui.
> (...)
> **Assistente técnico:** Você se sente perseguida pelas pessoas?
> **Reclamante:** O Helios que me perseguia (...) os caras da Recorrida me perseguiam, davam print nas minhas fotos, me mandavam mensagem no face, antes eu tinha um monte de foto e eu apaguei tudo, depois que eu entrei nesse estado porque eles iam lá, davam print "mais se tá boa", (...) tinha um chefe lá, que eu não queria citar o nome, ele era muito amigo meu, teve um dia que eu entrei no carro com ele e ele falou "vamos ali ver um serviço", ele me assediou tanto que eu senti enjoo, pedi para encostar o carro porque eu vou vomitar, ele encostou. (...)".

Quanto à **prova oral produzida**, os depoimentos encontram-se transcritos na ata de audiência de id xxxxxxx, p. xx e ss., em que a ré esteve representada pelo preposto Helios:

> "**DEPOIMENTO PESSOAL DA RECLAMADA:** "que o depoente trabalha na irrigação; que não soube de assédio sexual ou moral praticado contra a reclamante; que houve uma sindicância para apurar suposto assédio sexual contra a reclamante; que foi insaturada sindicância depois de uma ligação do advogado da reclamante para a empresa; que diante de denúncia

de suposto assédio a empresa abre investigação e se confirmado o fato, procede ao desligamento por justa causa do autor dos fatos; que em relação a suposta vítima, a empresa encaminharia para o RH e daria suporte necessário na investigação." Nada mais.

1a TESTEMUNHA DO RECLAMANTE: Sr. Beltrano, CPF: XXXX, residente à **XXXXXX.**

Advertida e compromissada, às perguntas respondeu: "que em XX/2024 fará 26 anos que o depoente trabalha na empresa; que exerceu a função inicial de auxiliar de mecânico, depois mecânico e há cerca de 9/10 anos supervisor de manutenção mecânica; que trabalhou com a reclamante em período de entressafra (de novembro a abril), no setor de irrigação, a partir de 2015; que na entressafra a reclamante ficava subordinada ao depoente; que nunca teve problemas de relacionamento com a reclamante; que o uniforme usado na irrigação consiste em calça e camisa de manga comprida, confeccionada em um tecido jeans; que o uniforme na irrigação é igual para homens e mulheres; que a reclamante não comentava problemas de cunho pessoal com o depoente, salvo quando o pai dela adoeceu e veio a falecer, ocasião em que ela disse ao depoente que ficou com depressão; que em nenhum momento a reclamante se queixou ao depoente de ter sofrido assédio sexual na empresa; que indagado se notou alguma mudança de comportamento da reclamante ao longo dos anos em que com ela trabalhou na entressafra, disse que não, que a reclamante era uma pessoa muito extrovertida, brincava, "jogava piada fora"; que a reclamante comentava com os funcionários que tinha feito uma cirurgia estética na barriga, não se recordando o nome da cirurgia; que ouviu outras pessoas comentando que a reclamante tinha feito cirurgia; que os comentários que ouviu foram no sentido de que a reclamante tinha feito cirurgia; que ao longo do contrato o depoente observou as normas de conduta da empresa; que indagado se antes da morte do pai da reclamante ela comentou algum fato que a deixava triste ou se notou a reclamante triste, disse que ela elogiava o setor, dizia

que gostava de trabalhar com o líder dela (Ticio), que o setor de irrigação era o sonho dela, que era o melhor setor, pois era organizado, a cada 2 anos os carpetes dos caminhões eram trocados, além de ser comprada cera para os caminhões; que nunca teve conversa de cunho sexual com a reclamante, mas já ouviu ela falando com colegas que queria uma pessoa para satisfazê-la, não dando o contexto da "satisfação" que desejava; que indagado se o depoente tem lembrança de conversar com a reclamante em aplicativo de mensagem, tendo enviado mensagem no seguinte teor "tire uma foto de você e mande para mim... uma foto somente da bucetinha", o depoente disse que não; que conversa desse teor não está de acordo com o código de ética da empresa; que o depoente é casado; que o Sr. Ticio não tinha poderes para dispensar, dar aumento ou aplicar punições à reclamante; que o Sr. Ticio é uma pessoa educada, prestativa, calma, sabe escutar, é tranquilo; que se a reclamante quisesse poderia conversar com o líder ou supervisor e solicitar que fosse mudada de equipe para trabalhar com outro líder, podendo ser no mesmo setor ou em outro; que a reclamante gostava de tirar férias e folga com o marido dela; que houve uma vez em que para dar certo a coincidência de folga da reclamante e do marido, o supervisor Helios disse a reclamante que para isso seria necessário que a reclamante trocasse de líder e equipe, sendo que a reclamante disse que não queria mudar de líder e nem de caminhão, afirmando que gostava de trabalhar com o Sr. Ticio, o que foi presenciado pelo depoente; que o marido da reclamante trabalhava no setor CCT, puxando cana; que o Sr. Fulano trabalhava no setor CCT, não tendo trabalhado com a reclamante; que o Sr. Fulano não tinha contato com a reclamante no setor de irrigação; que teve conhecimento de um vídeo do Sr. Fulano, postado em rede social, mas não viu o vídeo; que o comentário que ouviu é de que o vídeo era de masturbação; que não ouviu comentário de o Sr. Fulano ter enviado o vídeo para o grupo de trabalho**; que o Sr. Mevio** é **supervisor de controle agrícola na reclamada**; que o Sr. Fulano e o Sr. Mevio **não foram encarregados/chefes da reclamante**; que

o Sr. Mevio não trabalhava no mesmo setor que a reclamante; que o Sr. Mevio e Sr. Fulano não tinham poderes para dispensar a reclamante; que quem define a pessoa que vai lavar carretel é o depoente; que nunca mandou a reclamante lavar carretel; que ao que o depoente sabe a reclamante nunca lavou carretel na empresa; **que a reclamante nunca se queixou do Sr. Fulano e do Sr. Mevio para o depoente**; que a empresa possui canal de denúncia, que esse canal de denúncia é divulgado em DDS e também em campanhas promovidas pela empresa; que a empresa faz campanha contra assédio sexual e moral; que a reclamante se afastou do trabalho por depressão, em razão da morte do pai dela, tendo colocado na cabeça que o pai dela faleceu por culpa dela, pois ela o tirou de XXXXXX e o levou para XXXXXX, onde ele veio a falecer; que ... Nada mais.

1a TESTEMUNHA DO RECLAMADO: Sr. Cicrano, CPF: XXXX, residente à **XXXXX.**

Advertida e compromissada, às perguntas respondeu: "que trabalha na reclamada desde 2012, sempre como motorista; que trabalhou no setor de plantio e há 4/5 anos trabalha no setor de irrigação; que trabalhou com a reclamante no mesmo turno, no setor de irrigação; que quando foi trabalhar no setor de irrigação, a reclamante já trabalhava no local; que o Sr. Ticio era líder, não tendo poderes para promover, dispensar e punir empregados; que como líder o Sr. Ticio monitorava e delegava atividades aos trabalhadores do setor de irrigação; que o superior hierárquico da reclamante era o Sr. Helios, chefe do setor de irrigação; que o relacionamento da reclamante com o Sr. Ticio era normal, assim como em relação aos demais trabalhadores do turno; que o Sr. Ticio é uma pessoa justa, boa, sendo que todos gostam de trabalhar com ele; que se a reclamante quisesse poderia ter mudado de líder; que no ano passado ou no anterior, não se recordando ao certo, a reclamante conversou com o Sr. Helios para que houvesse alteração na escala de sua equipe, a fim de que as folgas no sistema 6x2 coincidissem com as folgas do marido dela, que

trabalhava no setor de colheita; que o Sr. Helios explicou a ela que não tinha como mudar toda a equipe de escala, mas poderia mudar a reclamante de equipe para que ela usufruísse as folgas junto com o marido dela, mas ela não quis, pois não queria sair do turno do Sr. Ticio e trabalhar com outro líder; que a reclamante nunca comentou com o depoente que o Sr. Ticio ou outro colega de trabalho estivessem constrangendo ela de alguma forma; que o Sr. Fulano trabalhava na colheita (setor CCT), não tendo contato com o setor de irrigação; que soube de um vídeo do Sr. Fulano, em que ele aparecia se masturbando, o qual ele postou, sem querer, no status de whatsapp, pois é uma pessoa meio de idade, que não sabe mexer com celular, sendo que alguém capturou o vídeo e saiu divulgando; que soube que alguém avisou o Sr. Fulano para retirar o vídeo do status; que o Sr. Fulano não encaminhou esse vídeo para o grupo de trabalho; que o Sr. Fulano não fez comentários sobre a reclamante; que o Sr. Fulano não tinha nenhuma ligação com a reclamante no trabalho, pois os setores de trabalho são totalmente diferentes; que conhece o Sr. Mevio de vista, o qual é chefe do controle agrícola e não tem nenhum contato com o setor de irrigação; que o Sr. Fulano e o Sr. Mevio não tinham poderes para aplicar punições à reclamante; que os Srs. Fulano e Mevio nunca foram líderes ou encarregados da reclamante; que a reclamante não lavava carretel de vinhaça; que CELULAR é um celular onde fazem, apontamentos das atividades da jornada; que se houver dano no CELULAR é feita uma investigação e somente há desconto do funcionário se o dano foi proposital; que para definir se haverá desconto é feita uma reunião com o chefe do setor e o Sr. Helios; que o responsável pelo setor do controle agrícola, em que é feito o apontamento no CELULAR, é o Sr. Mevio; que a reclamante teve um problema envolvendo o CELULAR do veículo dela, não se recordando o que houve, sendo que ela comentou com o depoente que estavam querendo descontar valores dela e ela ficou brava com o Sr. Mevio; que a reclamante tinha personalidade forte. que não leva problemas para casa; que a empresa possui

canal de denúncia e faz várias campanhas, inclusive contra assédio sexual e moral; que esse canal era divulgado no bom dia empresa e em palestra mensal denominada 20 minutos; que no aplicativo da empresa, ao qual todos tem acesso, há divulgação do canal de denúncia e das campanhas; que a reclamante não comentou sobre ter feito alguma denúncia; que a reclamante foi afastada do trabalho depois que o pai dela faleceu e ela ficou muito mal com depressão; que os motoristas da irrigação usam o mesmo transporte para ir e voltar do trabalho; que a reclamante comentou no setor que tinha feito cirurgia, depois que emagreceu, para retirar excessos de pele; que uma vez estavam carregando na base e a reclamante mostrou uma foto dela sem roupa, deitada em uma cama, refletida no espelho, ao depoente, ao Sr. Hefesto e outros motoristas que estavam no local; que a reclamante mantinha conversas de cunho sexual com os colegas, pois estava acostumada a trabalhar no meio de homens, falava besteiras, comentava sobre vídeos pornôs; que a reclamante comentou que era acostumada a trabalhar no meio de homens, sendo que uma vez disse ter trabalhado com um fornecedor, onde ficou em alojamento na cidade de XXXXXXXX, no meio dos homens; que a reclamante falava um monte de besteiras sobre vídeos pornôs; que era o Sr. Mevio que passava à empresa questões relativas a dano com o CELULAR; que não sabe onde o Sr. Fulano produziu o vídeo que ele postou; que viu o vídeo do Sr. Fulano em que ele estava se masturbando dentro do carro; que não se recorda ter visto o local onde o Sr. Fulano estava no vídeo; que o depoente nunca praticou assédio contra a reclamante; que a reclamante era a única mulher motorista, mas não era a única mulher no setor de irrigação; que no setor de irrigação a outra mulher era a Sra. Tetis, que trabalhava na manutenção; que nunca presenciou o Sr. Mevio, Sr. Ticio ou outro colega assediar a reclamante; que nunca trocou mensagens por aplicativo com a reclamante sendo que não tinha o número dela." Nada mais.

2a TESTEMUNHA DO RECLAMADO: Sra. Tetis, CPF: XXXX, residente à **XXXXXXX.**

Advertida e compromissada, às perguntas respondeu: "que trabalha na reclamada desde XX/XX/2020, como mecânica, no setor de irrigação; que trabalhou com a reclamante na entressafra de 2020; que o comportamento da reclamante na empresa era impróprio, pois usava um vocabulário com palavrões, mandava os meninos "tomar no cu", falava "buceta"; que a reclamante mantinha conversas de cunho sexual com os colegas de trabalho; que já ouviu a reclamante comentando assuntos pessoais, íntimos dela e do marido, falando que o marido não dava conta de satisfazê-la como mulher; que esse comentário foi na presença de homens; que a reclamante comentava que o marido dela queria "na parte de trás e não da frente", mas usando tons mais explícitos (palavrões), dizendo que o marido dela queria "comer o cu dela e não a buceta"; que não presenciou a reclamante fazer propostas de cunho sexual aos colegas; que o Sr. Ticio era sempre muito sério, chegava e passava as manobras a fazer, sem intimidade ou cunho pessoal, sem brincadeiras; que a reclamante nunca reclamou do Sr. Ticio para a depoente; que a reclamante não fez queixas com a depoente sobre ser constrangida ou perseguida no trabalho; que a reclamante falava que o Sr. Helios não gostava dela pois não gostava de mulher; que a reclamante falava isso do Sr. Helios porque ele era do mesmo estilo do Sr. Ticio, nunca foi de brincadeiras; que a reclamante não lavava carretel; que era o Sr. Beltrano que passava as ordens para lavar carretel; que a reclamante não é do tipo de pessoa tímida que ouve desaforos e fica calada; que a personalidade da reclamante era forte, peitava todo mundo, enfrentava, não abaixava a cabeça; que a empresa possui canal de denúncias, o qual é divulgado, havendo camisas, panfletos, reuniões; que a reclamante não comentou sobre ter feito denúncias; que a empresa faz campanhas contra assédio sexual e moral, que são divulgadas em reuniões, como o "Bom Dia" e em reunião de mulheres, sendo que os supervisores dão total liberdade para que falem a

respeito, podendo procurar o escritório para tratar do assunto; que a reclamante comentou com a depoente, quando se encontrou com ela em uma igreja, que estava afastada do trabalho em razão do falecimento do pai dela, não se recordando a data, mas foi assim que o pai dela faleceu; que a reclamante não disse à depoente que estava com alguma doença; que a reclamante fez uma cirurgia plástica (lipo), o que sabe dizer pois ela mostrou foto para a depoente, dela pelada, sem nada e também mostrou o corpo à depoente na presença de outras mulheres, no vestiário; que já ouviu relatos de colegas homens de que a reclamante também mostrou as mesmas fotos dela a eles; que a reclamante não comentou com a depoente sobre ter sido desrespeitada por algum superior hierárquico ou algum colega de trabalho; que a depoente nunca foi desrespeitada por algum superior hierárquico ou algum colega de trabalho; que a depoente não tem superior hierárquico mulher; que os outros homens também falam palavrão no ambiente de trabalho; que não soube de algum homem que tenha sofrido assédio sexual na empresa; que antes de trabalhar na reclamada a depoente era gari; **que no outro ambiente de trabalho da depoente havia pessoas que falavam palavrões, inclusive mulheres**; que no outro ambiente de trabalho da depoente não ocorreram assédios sexuais; que a depoente não costuma usar palavrão no ambiente de trabalho; que quando há denúncia de assédio a empresa faz investigação até chegar a verdade do que aconteceu; que sabe que a empresa dá suporte a potencial vítima de assédio, mas não sabe o tipo de suporte, pois nunca aconteceu com a depoente e a depoente nunca conversou com alguém que tenha sofrido assédio; que sabe que há suporte a potenciais vítimas de assédio porque isso é comentado nas reuniões, porém ninguém nunca questionou o tipo de suporte; que o Sr. Beltrano é chefe da depoente." Nada mais.

3a TESTEMUNHA DO RECLAMADO: Sr. Astreu, CPF: XXXXX, residente à **XXXXXXXX.**
Advertida e compromissada, às perguntas respondeu:

"que trabalha na reclamada desde 2008, tendo exercido a função inicial de técnico agrícola e há 4 anos como líder de produção, no setor de CCT (corte, colheita e transporte); que não trabalhou com a reclamante pois ela trabalha em setor diferente (irrigação); que o depoente trabalhava com o Sr. Fulano no mesmo setor; que o depoente faz parte de um grupo de pesca da cidade, não da empresa, no qual foi postado um vídeo mostrando a parte do peito e da coxa de uma pessoa, fazendo "cena obscena", sendo que não se recorda quem fez a postagem, mas foi feito o comentário de que era do líder da Recorrida; que o depoente perguntou de qual líder e disseram que era do Sr. Fulano, porém, não sabe como chegaram a essa conclusão pois o vídeo não mostrava o rosto da pessoa e não tinha voz; que não viu esse vídeo em grupos da empresa; que nunca viu o nome da reclamante ser mencionado em grupo da colheita; que o grupo da colheita é restrito para informações sobre serviços, sendo proibido postar qualquer tipo de vídeo não relacionado ao serviço; que o Sr. Fulano não tinha contato, ligação com a reclamante no trabalho; que nenhuma vez ouviu o Sr. Fulano fazer comentários sobre a reclamante; que fazem a troca de turno em um ponto próximo a uma feira livre na cidade; que o pessoal da colheita faz a troca próximo da linha coberta e o pessoal da irrigação faz em outro ponto mais próximo da feira; que no local da troca de turno há uma área de vivência com água, mesa, banheiro, com acesso livre aos trabalhadores da empresa; que pelo vídeo que viu não é possível saber onde foi gravado; que o depoente e seus colegas de trabalho não falam palavrões no ambiente de trabalho; que a empresa diz que tem de manter respeito com o próximo, então, não podem sair falando palavrão até porque tem mulheres na empresa; que não sabe se a empresa fez investigação sobre o suposto vídeo do Sr. Fulano; que não ouviu falar de assédio sexual com homens na empresa; que não é do conhecimento do depoente a ocorrência de assédio sexual feminino na empresa; que a empresa é bem taxativa, pois se tiver assédio há canais de denúncia, portal do RH, de modo

> que se acontecer assédio pode ser feita denúncia anônima para tomada de medidas; que o depoente conversou com a advogada da empresa sobre o processo, a qual queria saber sobre o vídeo e disse para o depoente dizer a verdade; que a advogada disse ao depoente que a reclamante entrou com processo contra a empresa com acusação de haver um vídeo mencionando o nome dela, mas no vídeo que viu não tinha som "Nada mais."

Por fim, importa ser mencionada, considerando o artigo 435 do CPC *("*É *lícito* às *partes, em qualquer tempo, juntar aos autos documentos novos, quando destinados a fazer prova de fatos ocorridos depois dos articulados* ***ou para contrapô-los aos que foram produzidos nos autos.****")*, o teor da ata notarial de id xxxxxxx, p. XX, sobre conversa via facebook entre a reclamante e a testemunha por ela arrolada, Sr. Beltrano.

Com efeito, tendo o Sr. Beltrano prestado depoimento em audiência, deve ser levado em conta, no julgamento da ação, o documento referente a tal depoente, juntado pela reclamante no dia da assentada, anteriormente à sentença recorrida, garantido o contraditório e ampla defesa pela parte contrária. Feitas essas observações, eis o teor da ata notarial sobre as mensagens trocadas no dia XX/XX/2018, a partir das 20:49h até as 20:53h:

> Perfil Beltrano: "Não parece que vc não que conversar comigo mais";
> Perfil Recorrente: "Nada".
> Perfil Beltrano: "Ei fiz alguma coisa com vc de mal kkkkkk".
> Perfil Recorrente: "Vim no banheiro fazer xixi".
> Perfil Beltrano: "Nossa".
> Perfil Recorrente: "Fez não" "Eu to so um pouco triste";
> Perfil Beltrano: "Tire uma foto e mande pra mim".
> Perfil Recorrente: "Vai caga ta" "Vo não"
> Perfil Beltrano: "kkkkk ok sério" "Somente da bucetinha tá";
> Perfil Recorrente: "Não"; "Vai caga (emoji "rosto risonho com olhos semi cerrados"); "C ta onde safado";
> Perfil Beltrano: "Em casa";
> Perfil Recorrente: "Esse fogo no rabo";
> Perfil Beltrano: "kkkk"; "Vc é demais"; "Apaga tudo isso ta".

Todo o relato do conjunto da prova acostada aos autos, feito acima, nos permite considerar a veracidade das alegações da reclamante sobre o labor em ambiente de trabalho perturbador e hostil, marcado por conduta sexista a que a autora foi submetida no decorrer dos longos anos de trabalho na empresa, atuando como a única mulher motorista de caminhão no setor de irrigação da ré, em profissão tradicionalmente masculina, sem que a empregadora cuidasse de fiscalizar e garantir um ambiente de trabalho sadio e livre de riscos à saúde e segurança de sua empregada.

Os elementos probatórios, associados ao próprio teor da defesa da ré, nos permitem constatar uma verdadeira naturalização, no ambiente de trabalho da reclamante, de abordagens sexistas e perturbadoras.

De acordo com o que foi narrado, como elementos a demonstrar o ambiente de trabalho ofensivo vivenciado, a reclamante cita as mensagens trocadas com os Srs. Ticio e Mevio, transcritas em linhas atrás. As mensagens, **sempre com abordagem inicial dos empregados (e não da autora)**, mostram que, **entre assuntos do trabalho**, tomavam a iniciativa de traçar reiterados comentários e questionamentos sobre a vida íntima da autora com seu marido, sobre aspectos do seu corpo e sobre as roupas que utilizava, fazendo ainda "confissões" sobre as "tentações sexuais" neles despertadas pelo simples fato de ser a autora mulher.

Mesmo as mensagens enviadas fora do horário de trabalho traziam, **em meio a assuntos relacionados ao labo**r, inoportunas menções à vida íntima e ao corpo da autora e ainda às pretensões sexuais despertadas nos empregados, capazes de trazer hostilidade e perturbação ao ambiente de trabalho.

Em defesa, a reclamada refere-se às mensagens como "de cunho de traquinagem", o que ilustra a atitude empresarial de naturalização e normalização do constrangimento no ambiente de trabalho.

Importante consignar, quanto ao assédio sexual no trabalho, que ele não se confunde ou se restringe ao tipo penal previsto no artigo 216-A do Código Penal, motivo pelo qual não é objeto de discussão nos presentes autos a configuração ou não do referido crime.

Com efeito, **o conceito trabalhista de assédio sexual** abrange o ambiental ou por intimidação, que prescinde do requisito de hierarquia, sendo certo que o responsável, para fins trabalhistas, é o empregador.

O artigo 2º, "b", da Convenção Interamericana de Belém do Pará, adotada em 09/06/1994, ratificada pelo Brasil em 27/11/1995 e promulgada pelo Decreto n. 1973/96, traz que:

> Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica:
> (...)
> b. ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro **e assédio sexual no local de trabalho**, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local; e. (Destaques acrescidos)

O assédio sexual é considerado uma forma grave de discriminação sexual que está compreendida no âmbito da Convenção n. 111 da OIT, de 1958, ratificada pelo Brasil (Decreto n. 62.150/68), a qual estabelece que a discriminação compreende *"a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;"* (art. 1º).

No contexto da Convenção n. 111, o Comitê de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR) da OIT salientou que os procedimentos criminais são insuficientes no caso de assédio sexual no trabalho, devido *"*à *sensibilidade da questão, ao maior* ônus *da prova, que* é *mais difícil de cumprir, especialmente se não houver testemunhas (o que* é *frequentemente o caso), e ao fato de que o direito penal geralmente concentra-se na agressão sexual ou em "atos imorais", e não na gama completa de comportamentos que constituem assédio sexual no emprego e na profissão"* (2012. Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, ILC.101/III/1B., item 792, p. 331, In Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção n. 190 e a Recomendação n. 206 Escritorio Internacional do Trabalho - Genebra: OIT, 2021, p. 23).

De acordo com a Observação Geral da CEACR da OIT de 2003 sobre a Convenção n. 111, as definições de assédio sexual contêm os seguintes dois elementos-chave: (1) Quid pro quo - Qualquer conduta física, verbal ou não-verbal de natureza sexual e outras condutas com base no sexo que afetem a dignidade de mulheres e homens, que seja indesejável, irracional e ofensiva para o receptor; e a rejeição ou submissão de uma pessoa a

tal conduta é usada explícita ou implicitamente como base para uma decisão que afete o trabalho dessa pessoa; ou (2) Ambiente de trabalho hostil - Conduta que cria um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou humilhante para o destinatário. (CEACR, general observation, Convention No. 111, 2003, p. 463, In 2012. Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, ILC.101/III/1B., item 789, p. 330; In Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção n. 190 e a Recomendação n. 206 Escritorio Internacional do Trabalho - Genebra: OIT, 2021, p. 12).

A Convenção n. 190 da OIT, adotada em junho de 2019 (estando em andamento o processo de ratificação pelo Brasil, iniciado em abril de 2023), refere-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho como um conceito composto único que abrange *"uma série de comportamentos, práticas ou ameaças inaceitáveis"*, de ocorrência única ou repetida, acrescentando-se, por sua vez, à *"violência e assédio com base no gênero"* como aquela praticada em virtude do sexo ou gênero ou afetando de forma desproporcional pessoas de um determinado sexo ou gênero, incluindo o assédio sexual:

> 1. Para os efeitos da presente Convenção:
> a. O termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológicos, sexual ou econômicos, e inclui violência e assédio com base no gênero;
> b. o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.
> 2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas (a) e (b) do parágrafo 1 do presente artigo, as definições na legislação e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados.

O artigo 3º estabelece que a *"Convenção aplica-se* à *violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho,*

relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho:", dentre outros, *"(d) através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação;".*

O **guia sobre a Convenção n. 190 e a Recomendação n. 206, publicado pela OIT**, exemplifica como termos relacionados à violência e assédio no mundo do trabalho o envio ou difusão de palavras ou imagens ofensivas, as piadas ou brincadeiras inapropriadas e a aproximação sexual indesejada (Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção n. 190 e a Recomendação n. 206 Escritorio Internacional do Trabalho - Genebra: OIT, 2021, p. 09).

Tal guia traz ainda o importante destaque no sentido de que a definição de assédio não inclui a intenção como um dos elementos constitutivos, por estar centrada na vítima e nos efeitos sobre ela e não nos perpetradores:

> A definição não inclui a intenção como um dos elementos constitutivos. Ao não incluir a intenção, a Convenção n. 190 adota uma abordagem pragmática e centrada na vítima, que se concentra na inaceitabilidade da conduta, práticas ou ameaças, e em seus efeitos sobre as vítimas. A ausência de qualquer referência aos perpetradores no texto atual do artigo 1º reforça o objetivo dos instrumentos, que é proibir todas as formas de violência e assédio no mundo do trabalho, independentemente de qual seja a fonte:
> a. por ou contra indivíduos que exerçam autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador (vertical)
> b. direcionado aos seus pares (horizontal), ou
> c. envolvendo terceiros, tais como clientes, pacientes ou passageiros. (ob. citada, p. 10).

O mesmo documento indica, ademais, que as condutas criminalizadas pelo direito penal podem não cobrir a ampla gama de comportamentos e práticas inaceitáveis que constituem violência e assédio no mundo do trabalho:

> Nas últimas décadas, o direito penal tem sido usado como o principal baluarte contra a prática de atos de

> violência e assédio, em particular violência física e econômica e assédio, inclusive no mundo do trabalho (Chappell e Di Martino 2006; OIT 2016a; 2017a; Lippel 2016).
> No entanto, com base no conceito de violência e assédio no mundo do trabalho estabelecido na Convenção No. 190 e na Recomendação No. 206, o direito penal por si só pode ser insuficiente. O direito penal criminaliza condutas consideradas como tendo ultrapassado um certo limiar de gravidade, tais como agressões físicas (inclusive sexuais) ou "atos imorais" ou ameaças. No entanto, isto pode não cobrir a ampla gama de comportamentos e práticas inaceitáveis que constituem violência e assédio no mundo do trabalho, de acordo com a Convenção No. 190. Além disso, o direito penal se concentra em sancionar os perpetradores, em vez de fornecer reparações eficazes às vítimas. (ob. citada, p. 23).

Lado outro, a Resolução n. 351/2020 do CNJ consolida a construção doutrinária e jurisprudencial trabalhista ao trazer a definição de assédio sexual como conduta de conotação sexual capaz de criar um ambiente de trabalho nefasto:

> Art. 2º Para fins desta Resolução, considera-se:
> (...)
> III - Assédio Sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

É **de se observar que a reclamante, no** âmbito **desta Justiça Especializada, não acusa os empregados nominados na peça de ingresso de cometimento do crime de assédio sexual. Na presente demanda, a autora denuncia a formação de um ambiente de trabalho degradante, marcado por comentários e abordagens sexuais frequentes, motivo pelo qual acionou judicialmente a empregadora e não os empregados, buscando a reparação pelo seu adoecimento mental.**

Nesse sentido, narrou na exordial que *"sofreu por vários anos, de forma quotidiana e reiterada, assédio sexual e moral por outros funcionários da empresa"* e que *"a situação já estava fora de controle, a Reclamada era o assunto das rodas de funcionários, a caminhoneira estava sendo motivo de desejo sexual entre os funcionários da Reclamada".*

Feitas tais observações, quanto ao vídeo de masturbação feito dentro de um veículo, o próprio perito contratado pela ré afirma que, apesar de não haver evidência material, pode ser que o gemido tenha sido confundido com o nome "Recorrente" (reclamante), sendo comum as "miragens auditivas" em vídeos dessa natureza (id xxxxxxx). Tal consignação nos permite concluir que há espaço para que a autora, laborando em ambiente marcado por abordagens de cunho sexual, tenha deduzido que o vídeo contivesse referência a ela. Assim, o fato de ele ter sido postado no status do WhatsApp, podendo assim ser visualizado por todos os colegas de trabalho que figurassem como contatos do Sr. Fulano, sem dúvida, só agravou a angústia da reclamante. Sobre esse aspecto, deve ser levado em consideração que a autora era a única motorista mulher, o que, por certo, influencia não só a própria percepção da reclamante, mas a de outros trabalhadores, de que, apesar do compartilhamento no modo status e não obstante a falta de clareza dos gemidos, não restou afastado que o vídeo realmente se direcionasse à autora.

Assim, a ausência de evidência material da pronúncia do nome da reclamante, conforme conclusão do perito contratado pela ré, nessa situação específica, não é impeditivo para a constatação de que o ambiente de trabalho na ré era intimidativo para a reclamante, podendo-se considerar o vídeo de masturbação que circulou amplamente entre os trabalhadores como verificação da naturalização de uma conduta hostil generalizada e tolerada pelo empregador.

De todo modo, não se pode olvidar de que, embora o perito cogite a possibilidade de "miragens auditivas", sobre este particular aspecto, a perícia não foi efetivamente conclusiva.

Convém mencionar que a cartilha de prevenção ao assédio moral e sexual, publicada pelo TST em 13/10/2022, ao versar sobre assédio sexual por intimidação, também chamado de assédio sexual ambiental ou horizontal, traz que *"Ele abrange todas as condutas de que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não necessariamente se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, podendo ocorrer de forma generalizada."* (disponível na página Material Educativos do sítio eletrônico do TST).

É importante destacar a advertência contida no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos moldes da Recomendação 128/2022 e da Resolução 492/2023, ambas do CNJ, quanto ao julgamento sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, no sentido de que *"Na atuação judicial com perspectiva de gênero,* é *recomendável lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do* ônus *probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta.".*

Diante de todo o exposto, registra-se que o intenso sofrimento demonstrado pela autora ao chorar, durante a inspeção pericial, ao ser questionada acerca de assédio sexual no ambiente laboral, momento em que detalha a alta frequência de investidas sexuais a que foi submetida e a forma como se deram, assim como seu comprovado adoecimento mental, somados às **mensagens colacionadas na inicial, além do já referido vídeo de masturbação que circulou amplamente entre os trabalhadores, são elementos probatórios suficientes para a demonstração do ambiente de trabalho degradante e sexista.**

Destaque-se que exigir que a vítima demonstre rejeição inequívoca a todas as inúmeras investidas para configuração do assédio, considerando a dificuldade de tais provas, pois em regra tais condutas de cunho sexual se dão em ambiente mais reservado, contribui para a indevida normalização do comportamento sexual agressivo, colocando sobre os ombros da vítima a exaustiva - e muitas vezes impossível - tarefa de não só comprovar a ocorrência das atitudes ilícitas, como também a de impedir todas as incontáveis investidas, transferindo assim à vítima ônus que é da empresa empregadora de posicionar-se quanto à inaceitabilidade de condutas impertinentes e embaraçosas dos demais empregados.

Aliás, o assédio, especialmente o assédio sexual ambiental, advém justamente do constrangimento normalizado em ambiente de trabalho intimidante, hostil ou humilhante para a destinatária, que se vê obrigada a se desviar das investidas dos demais trabalhadores, comportamento, aliás, "data venia", que se depreende das mensagens juntadas, em que a autora tenta demover as investidas ou encerrar as conversas, usando expressões, por exemplo, com o Sr. Ticio, como *"Vo não"*, *"A k bom Vamos dormi Até amanhã"*, *"Acalma o fogo Tá não Fica com Deus"*, *"A tá Vo dormi bjs Até amanh*ã*, Dorme com Deus".*

Do mesmo modo ocorreu em relação ao Sr. Mevio, na conversa em que a reclamante esclareceu que, ao dizer anteriormente que não havia

problemas em ele ter enviado a mensagem, não se referia ao fato de ter gostado do seu teor, mas sim que não haveria problema no direcionamento incorreto de destinatário.

Afirmou a obreira que se referia a não se importar com o envio incorreto ao destinatário e não quanto a eventual *"besteira"* que poderia ter sido dita, nos seguintes termos: *"Eu disse assim Que não tinha problemas vc ter mandado a mensagem errado"*.

Tentou ainda demovê-los das investidas ao encerrar a conversa com *"Obrigado Mevio Deus te abençoe sempre,"* ou quando, ao ser questionada sobre foto postada com roupa de academia na rede social, tenta dissuadir após o comentário de que ficaria *"sarada"*, afirmando *"a idade num dá pra fica sarada".*

Convém destacar que os próprios empregados envolvidos (depoimentos sindicância id xxxxxxx, p. xx e ss.) negam que tivesse havido qualquer envolvimento amoroso entre a reclamante e os citados empregados.

De todo modo, colocar esse pesado ônus sobre os ombros da única motorista mulher quanto ao comportamento dos demais trabalhadores do sexo masculino, para somente então se admitir a configuração do constrangimento à trabalhadora, seria desvirtuar a própria proteção buscada por uma cultura de dignidade e respeito às mulheres, colidindo frontalmente com o princípio da proteção.

Com efeito, um ambiente de trabalho sadio, íntegro, digno e de bem estar, em que a trabalhadora pudesse laborar em paz, sem ter que reagir continuamente ou lidar com condutas inadequadas dos empregados do sexo masculino, é justamente o que se busca quando se fala em proteção e combate efetivo ao assédio sexual, papel e dever, reitere-se, da empregadora e não da própria trabalhadora assediada.

A mestre Heloísa Bianquini Araújo, em dissertação de mestrado perante a Faculdade de Direito da USP, destaca a contradição da vertente doutrinária que estabelece a recusa por parte da vítima para configuração do assédio, de modo a desviar o cerne do próprio constrangimento para tal configuração e a atrair verdadeiro escrutínio nos tribunais sobre o comportamento da vítima e não sobre a conduta do assediador, destacando a citada autora que a própria ideia de consentimento, quando aplicada aos casos de assédio, com frequência parte de normas sociais de gênero. Adverte ainda que pressupor que há posição de igualdade na relação empregatícia para a trabalhadora lidar livremente com os avanços de natureza sexual é ir contra o basilar princípio da proteção.

Veja-se:

> O posicionamento da vertente doutrinária que estabelece a recusa por parte da vítima como requisito para configuração do assédio é, de certa forma, contraditório, ao menos se analisado a partir da teoria feminista do direito. Os autores mencionados dizem que, para eles, o cerne do assédio sexual está no constrangimento - isto é, a vítima ser constrangida, impelida a fazer algo que não deseja. Também se argumenta que a opção por enfatizar este aspecto da conduta de assédio se deve à preferência por não tipificar a conduta da vítima.
> No entanto, de acordo com esta concepção, a conduta da vítima é tipificada caso ela consinta com a prática de atos sexuais. Por exemplo, em um caso do tipo quid pro quo, o consentimento se daria quando a vítima concorda em conceder favores de natureza sexual ao seu superior hierárquico em troca de uma promoção ou de outro benefício. Já em um caso do tipo *condition of work*, o consentimento ocorreria quando a ofendida assente a comentários constrangedores ou insultos, sem retorquir. Em ambos os casos, a atitude da vítima parece ser determinante para o enquadramento do ocorrido como assédio sexual.
> Ou seja, o cerne da conduta é o constrangimento da vítima, exceto nos casos em que o assédio é "bem sucedido" em seus objetivos, ao obter a anuência da ofendida ou mesmo favores sexuais. Vê-se, portanto, que embora a doutrina brasileira mobilize com frequência as categorias de assédio sexual elaboradas por Catharine MacKinnon no contexto da doutrina americana, ela o faz de forma pontual, sem considerar os pressupostos teóricos subjacentes a esta construção teórica.
> Isto porque, como já mencionado no Capítulo 1, MacKinnon não considera que a anuência da vítima descaracterize o assédio. MacKinnon articula de forma pioneira, em sua teoria sobre o assédio sexual, que o núcleo da conduta de assédio está no conceito de constrangimento. Nas palavras da autora:

> A maioria das mulheres deseja escolher se, quando, onde, e com quem ter relacionamentos sexuais, como uma parte importante do exercício do controle sobre suas vidas. O assédio sexual nega esta escolha ao negar a oportunidade de estudar ou trabalhar sem ser sujeitada a exigências sexuais.
> ***Assim, o determinante para a caracterização do assédio não estaria na rejeição da conduta por parte da vítima, mas sim no próprio constrangimento. Esta concepção pode ser descrita como quase consensual no âmbito da teoria feminista do direito sobre assédio sexual. Uma das maiores críticas das teóricas feministas ao tratamento do assédio pelas cortes americanas, como detalhado no Capítulo 1, é ao requisito de unwelcomeness - isto é, de que a vítima demonstre sua rejeição aos avanços, sua ausência de consentimento.***
> Para a teoria feminista do direito, o dano estaria no fato da vítima ter sido posta na posição de ter que escolher entre sexo não-desejado e benefícios ou progressão profissional. Ou mesmo de ser avaliada profissionalmente a partir de requisitos sexuais, estranhos ao seu cargo ou função. Requisitos como os de *unwelcomeness*, no direito americano, e o de não consentimento, no direito brasileiro, fazem com que o comportamento da vítima seja escrutinado nos tribunais, ao invés da conduta de assédio.
> Além disso, outro problema do requisito é que obrigar a vítima a provar seu não consentimento é pressupor, de certa forma, que um comportamento sexualmente agressivo pode ser considerado normal ou no mínimo tolerável no ambiente de trabalho. Trata-se de um pressuposto altamente problemático, especialmente em casos do tipo quid pro quo, que abrangem trocas de favores sexuais. Um terceiro ponto relevante é o de que a própria ideia de consentimento, quando aplicada aos casos de assédio, com frequência parte de normas sociais de gênero.

Segundo Nancy Levit e Robert Verchick:

> Algumas das formas culturalmente prescritas com as quais mulheres tipicamente respondem a situações

difíceis (...) - com silêncio, uma risada desconfortável, ou tentativas de manter interações amigáveis - podem ser interpretadas como consentimento ou encorajamento.

No caso do assédio do tipo quid pro quo, segundo MacKinnon, a questão que o jurista deve se fazer não é se a vítima teria ou não se conformado aos avanços de natureza sexual, e sim se ela fora coagida a assentir por ameaças ou promessas de caráter econômico. De acordo com José Reinaldo de Lima Lopes, "liberdade jurídica indica a existência de um campo de ação em que o sujeito está imune às imposições alheias ou de um superior". É bastante difícil enxergar este campo de ação no caso da relação jurídica objeto do contrato de trabalho, que tem como cerne a subordinação do empregado às diretivas do empregador.

No caso do assédio do tipo quid pro quo, segundo MacKinnon, a questão que o jurista deve se fazer não é se a vítima teria ou não se conformado aos avanços de natureza sexual, e sim se ela fora coagida a assentir por ameaças ou promessas de caráter econômico. De acordo com José Reinaldo de Lima Lopes, "liberdade jurídica indica a existência de um campo de ação em que o sujeito está imune às imposições alheias ou de um superior". É bastante difícil enxergar este campo de ação no caso da relação jurídica objeto do contrato de trabalho, que tem como cerne a subordinação do empregado às diretivas do empregador.

Os únicos autores encontrados que mostram alguma preocupação com o requisito da demonstração do não consentimento são Rodolfo Pamplona Filho e Alexandre Agra Belmonte. Pamplona Filho defende o requisito do não consentimento, mas considera que há hipóteses de consumação do assédio em que a anuência da vítima pode ocorrer de forma viciada. Contudo, ele entende que nestes casos a figura jurídica adequada a ser invocada seria não o assédio sexual, e sim o abuso sexual 324 - uma conduta mais grave, em que "motivo bem mais consistente impõe a reparação do dano moral ocasionado à trabalhadora".

No entanto, Pamplona Filho não elabora requisitos para a distinção entre o consentimento livre que em sua

visão descaracterizaria o assédio e o consentimento viciado. Embora mencione a hipótese de violência ou grave ameaça, o autor não a transforma em critério para a configuração do abuso sexual. Já Alexandre Agra Belmonte discorda frontalmente do requisito de não consentimento, afirmando que a aceitação da conduta sexual não descaracteriza o assédio:

(...) A respeito, entendemos que a aceitação, por si só, não descaracteriza a ofensa. A aceitação, quando decorre da impossibilidade de resistir às investidas do superior hierárquico, está viciada pela coação e a inexigibilidade de conduta diversa decorre das circunstâncias. Apesar da aceitação, se os constrangimentos direcionados à obtenção da conduta ficarem caracterizados, bem como a impossibilidade, diante das circunstâncias, de resistir às investidas, a aceitação materializada em virtude das ameaças e não do desejo do trabalhador configurará o assédio.

Daí decorre que o abuso não pode se esgotar nas tentativas: se o convencimento do ofendido não é livre e ele aceita o favorecimento em virtude da coação, está claro que a conduta não é desejada pelo trabalhador, que se vê premido a satisfazê-la em virtude das circunstâncias.

Por sua vez, no assédio em modalidade condition of work, torna-se difícil até mesmo caracterizar no que consistiria a ausência de consentimento, já que este tipo de assédio requer pouca ou nenhuma cooperação da parte da vítima para se concretizar. Afinal, quando se é molestado verbal ou visualmente, há muito pouco que se pode fazer para impedir a conduta, principalmente em uma situação de subordinação.

Portanto, é possível afirmar que a dogmática trabalhista atual se mostra inconsistente em sua conceituação do assédio sexual. O objetivo é proteger o trabalhador e, especialmente, a trabalhadora - atingida com maior frequência e gravidade por este comportamento - do constrangimento causado pelo comportamento de assédio. No entanto, quando o assediador consegue materializar a conduta de assédio, por chantagem, constrangimento ou intimidação, o assédio deixa de ser um ilícito.

> O pressuposto de que uma funcionária está em uma situação de igualdade, em relação ao empregador, para poder aceitar ou recusar de forma plenamente livre avanços de natureza sexual vai contra um dos princípios mais fundamentais e consensuais no direito trabalhista brasileiro, que é o princípio da proteção. Este princípio estabelece uma diretriz para a interpretação e a integração de normas jurídicas trabalhistas, que é a de buscar aplicar a norma mais favorável ao empregado.
> Seu pressuposto é de que o empregado é a parte que detém menos poder na relação de emprego, sendo hipossuficiente frente ao empregador. A finalidade deste princípio é mitigar as desigualdades resultantes deste desequilíbrio de poder. Repetindo MacKinnon, a grande questão a se fazer nos casos de assédio sexual não é se a vítima consentiu ou não com o assédio, e sim se ela foi colocada na posição de ter que escolher entre conceder favores sexuais e sofrer algum tipo de retaliação - ou, no mínimo, ter seu desempenho avaliado tendo como referência critérios de natureza sexual.
> (ARAUJO, Heloisa Bianquini. Soluções jurídicas e compliance de combate ao assédio sexual: uma comparação entre Brasil, França e Estados Unidos; Heloisa Bianquini Araujo; orientador Rafael Diniz Pucci - São Paulo, 2021. Dissertação (Mestrado - Programa de Pos-Graduação em Filosofia do Direito e Teoria Geral do Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2021, p. 94/98).

No caso em apreço, cabe o destaque de que o Sr. Ticio atuava como líder do setor em que laborava a reclamante, tendo a primeira testemunha trazida pela ré, Cicrano, relatado que, como líder, o Sr. Ticio monitorava e delegava atividades aos trabalhadores do setor de irrigação. Esta mesma testemunha afirmou que o Sr. Mevio é chefe do controle agrícola e que CELULAR é um celular onde fazem apontamentos das atividades da jornada; que se houver dano no CELULAR é feita uma investigação e somente há desconto do funcionário se o dano foi proposital; que para definir se haverá desconto é feita uma reunião com o chefe do setor e o Sr. Helios; que o responsável pelo setor do controle agrícola, em que é feito o apontamento

no CELULAR, é o Sr. Mevio; que a reclamante teve um problema envolvendo o CELULAR do veículo dela, não se recordando o que houve, sendo que ela comentou com o depoente que estavam querendo descontar valores dela e ela ficou brava com o Sr. Mevio.

Fica evidenciado, portanto, que a autora estava submetida a diretrizes dos referidos empregados, o que se reforça pela descrição dos cargos por eles ocupados:

> Líder Produção Agrícola - "Liderar as atividades dos setores de irrigação de solo, plantio mecânico, colheita e tratos culturais, determinando equipes e equipamentos para as atividades que serão realizadas. Estabelecer metas diárias de produção, orientando os colaboradores durante o processo, a fim de cumprir o planejamento das atividades, mantendo a qualidade e eficiência em cada operação." (id xxxxxxx, p. xx e ss.)
> "Supervisor Controle Agrícola" - "Supervisionar e executar atividades de levantamento topográfico nas áreas agrícolas, efetuando medições e acompanhamento da execução de projetos, analisando os dados, confeccionando pré-projetos para ações de sistematização de talhões entre outros, assegurando condições adequadas para a realização dos projetos na empresa. Promover o desenvolvimento de toda equipe de trabalho, com acompanhamentos e feedbacks, bem como realizar treinamentos assertivos para melhoramento de desempenho dos colaboradores." (id xxxxxxx, p. xx).

Justificado, portanto, eventual temor da reclamante de sofrer represálias em caso de indisposição com os referidos empregados, apontados como assediadores.

Nesse contexto, tentativas de manter interações amigáveis, por simples aposição de emojis ou comentários elogiosos a fotos de família, não devem ser interpretadas como consentimento ou encorajamento para o recebimento de mensagens com cunho sexual. Vale repisar os destaques doutrinários no sentido de que a própria ideia de consentimento, quando aplicada aos casos de assédio, com frequência parte de normas sociais de gênero, recorrendo-se às observação de Nancy Levit e Robert Verchick, no sentido de que *"Algumas das formas culturalmente prescritas com as quais*

mulheres tipicamente respondem a situações difíceis (...) - com silêncio, uma risada desconfortável, ou tentativas de manter interações amigáveis - podem ser interpretadas como consentimento ou encorajamento." (LEVIT, N.; VERCHICK, R. R. M. Feminist legal theory: a primer. New York: New York University Press, 2006, p. 69, conforme citação na dissertação anteriormente referida).

Outrossim, há que se reiterar que não se pode dizer que haja posição de igualdade, nem mesmo nas relações empregatícias, relativamente às trabalhadoras, ainda mais quando se trata de avaliações de condutas de natureza sexual.

Ademais, há que se destacar, "data venia", que o fato de as mensagens colacionadas datarem de 2015 e 2017, período prescrito, não obsta o reconhecimento do assédio sexual no ambiente de trabalho. Ao revés, comprovam que as investidas tiveram início há bastante tempo, em um fluxo contínuo de comportamento hostil por parte de empregados do sexo masculino, resultando em um ambiente de trabalho intimidante e ofensivo, o que inclusive resultou no adoecimento mental da autora.

A percepção dos efeitos nefastos das agressões psicológicas e constrangimentos sofridos sequencialmente e da própria natureza de tais constrangimentos, via de regra, não ocorre não de forma imediata. **Nesse sentido, reveste-se de verossimilhança o relato da reclamante ao perito oficial**, conforme a seguir detalhado:

> *"Eu fui confessar com o padre Atlas, ele é psicólogo também, aí eu relatei o que estava acontecendo, aí ele me explicou que eu estava passando por um abuso e que eu ia ter que relatar pra minha psicóloga."* (id xxxxxxx).

Há que se destacar, outrossim, que **a reclamante busca indenização por danos morais decorrentes de doença incapacitante apontada como decorrente do assédio vivenciado, pelo que presente o agravamento dos danos, incidindo o princípio norteador da edição da Súmula 278 do STJ**, segunda a qual *"O termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral".*

Acresça-se que a autora junta a ata datada de 2018 (id xxxxxxx, p. xx), de conversa com o empregado Beltrano, em que se percebe mais uma abordagem sexual inoportuna, destacando-se que, de todo modo, pode-se

aqui também perceber que a reclamante usa expressões que denotam resistência, respondendo "Vai caga ta" "Vo não" à solicitação de envio de foto íntima. O referido empregado, arrolado como testemunha pela autora e devidamente compromissado, com negativa de amizade íntima com a reclamante, disse que na entressafra a reclamante ficava subordinada ao depoente, que ocupa o cargo de supervisor de manutenção mecânica, tendo dito que nunca teve conversa de cunho sexual com a reclamante.

A juntada da ata no dia da audiência, após o depoimento, como já destacado, encontra respaldo no artigo 435 do CPC *("*É *lícito* às *partes, em qualquer tempo, juntar aos autos documentos novos, quando destinados a fazer prova de fatos ocorridos depois dos articulados* ***ou para contrapô-los aos que foram produzidos nos autos.****".)*, sendo certo que não há extrapolação dos limites da lide, pois a reclamante narra na inicial, como já ressaltado, que *"sofreu por vários anos, de forma quotidiana e reiterada, assédio sexual e moral por outros funcionários da empresa"* e que *"a situação já estava fora de controle, a Reclamante era o assunto das rodas de funcionários, a caminhoneira estava sendo motivo de desejo sexual entre os funcionários da Reclamada"*, sendo que a ata juntada se apresenta como elemento probatório da alegação constante da exordial, sobre o assédio ambiental.

Quanto ao aspecto de se tratar de testemunha trazida pela reclamante, tal cenário somente demonstra que a autora, única mulher motorista, na verdade, não contava com testemunha do assédio sofrido, o qual, na maioria das vezes, ocorre na clandestinidade, tendo recorrido até mesmo a empregado que, como outros, também já havia sido inoportuno com a reclamante, na tentativa de reforçar a demonstração de suas alegações. Convém destacar que a referida ata somente reforça a constatação do ambiente de trabalho humilhante, constatação esta para a qual já se apresentam suficientes as mensagens e vídeo mencionados na inicial, analisados em linhas atrás.

Importante trazer também à discussão o ponto problemático nas questões envolvendo assédio sexual atinente à culpabilização da vítima, conforme reflexões propostas no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021 do CNJ, quanto ao julgamento sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho:

> 3. Nas alegações ou nas perguntas formuladas na instrução processual, há algum tipo de julgamento moral sobre a pessoa vítima de violência de gênero?

> A vítima não deve ser culpabilizada em razão do seu modo de ser, agir, relacionar-se, vestir-se, falar etc. nem por estar no local ou no momento sozinha. Essas escolhas pessoais, por si só, não são permissões para que seja assediada, nem qualquer outro tipo de consentimento.
> 4. As alegações nas petições ou as perguntas na instrução processual são impertinentes ou constrangedoras, deslocando a responsabilidade do agente agressor para a vítima? É preciso cuidar para que não haja sua revitimização, devendo ser respeitada em sua dignidade humana. É o agente agressor/assediador que deve ser julgado e não a vítima.

Como adverte Heloísa Bianquini Araújo a problemática da "culpa concorrente" da vítima parte de pressupostos equivocados e sexistas:

> A problemática está no fato de que o conceito de "culpa concorrente" é por vezes usado por autores para culpabilizar as vítimas de assédio. De acordo com esta ótica, a vítima que usa roupas "provocativas", faz brincadeiras ou piadas de cunho sexual no ambiente de trabalho ou se porta de forma sexualmente livre seria, de certa forma, corresponsável pelo assédio. Outro ponto frequentemente argumentado é que, como ambientes de trabalho exigem um tipo de conduta social, e mesmo um dress code específico, a vítima que não se atenta a estes aspectos assumiria o risco de ser assediada.
> Um exemplo deste tipo de argumentação está em artigo de Rodolfo Pamplona Filho:
> Assim sendo, se a vítima tem o hábito de se vestir de forma provocadora ou se pactua livremente com certas intimidades em público, não há como deixar de reconhecer que, de certa forma, está assumindo algum risco de receber propostas de natureza sexual.
> Não estamos aqui, de maneira alguma, defendendo a conduta de assediadores, mas consideramos importante "tocar nesta ferida" para mostrar que, muitas vezes, um ato que se taxa de agressivo sexualmente (ressalte-se, novamente, que não

estamos tratando de violência sexual direta), muitas vezes é apenas uma resposta a um "aparente convite" da suposta vítima.

Em conclusão, destacamos, por isso, que o comportamento da alegada vítima, no ambiente de trabalho, bem como sua "vida pregressa", devem ser levados em consideração na hora de se avaliar se um ato pode ser enquadrado ou não como assédio sexual.

O autor afirma também que "(...) a provocação da vítima será, no mínimo, uma atenuante ou uma explicação para o comportamento do "ofensor", ainda que não o justifique".

Pamplona Filho conclui afirmando que o comportamento da vítima pode até mesmo descaracterizar o assédio, "se não era razoável admitir o "direito de dizer não".

Ou seja, conclui-se que o consentimento de algumas vítimas vale mais do que o de outras - nomeadamente, aquelas que não se adequam à moral social e sexual vigente.

Há, em argumentos como este, uma "inversão de lugares", com a qual se busca posicionar as vítimas no papel do réu, por terem supostamente acolhido ou convidado o assédio. Assim, o direito do trabalho acaba instrumentalizado para reforçar uma moral sexual conservadora e francamente sexista, na qual o comportamento da vítima é alvo de maior escrutínio do que o comportamento do agressor.

Pimentel, Schrzitzmeyer e Pandjiarjian notaram que esta argumentação é, de certa forma, lugar comum no julgamento de outros crimes sexuais, como estupro:

(...) entre os operadores do direito há muita veemência e repúdio ao delito em si, havendo utilização de expressões contundentes e desqualificadoras em relação ao estuprador. Todavia, frequentemente, outros expressam desrespeito à parte ofendida, levantando dúvidas quanto às suas declarações e à sua própria moralidade.

A visão de que a vítima pode "concorrer" para o assédio também é bastante presente nos Tribunais Regionais do Trabalho, conforme estudo de Sandra C. Molina:

> Neste quesito, nas decisões aqui estudadas, foi o perfil da vítima que passou a ser analisado com muita frequência, ou seja, as roupas ("usava um decote que salientava suas curtas"), a forma como a vítima se portava ("postura informal com relação ao patrão") e até sua aparência física ("favorecida pela Deusa Vênus") eram considerados "indícios" para se verificar ou não a ocorrência de assédio.
>
> Além do óbvio sexismo presente na argumentação da culpa concorrente, ela se baseia em pressupostos equivocados. Em primeiro lugar, pesquisas indicam que a roupa da vítima ou seu comportamento não são, normalmente, o que motiva o assédio, porque a conduta tende a se repetir mesmo quando a agredida muda seu comportamento. Em segundo lugar, as vítimas de assédio são das mais variadas, incluindo crianças e idosas - a incidência de assédio não é relacionada a comportamentos, aparência física ou vestimenta específicos.
>
> Por fim, a ideia de que as roupas ou comportamento da vítima representam um "desejo" ou mesmo um "convite" ao assédio ou a violência sexual não é difundida apenas na dogmática trabalhista e nos tribunais, como também em toda a sociedade. Sua principal consequência é desestimular as vítimas de assédio a realizarem queixas, por medo de serem revitimizadas dentro do ambiente laboral ou ao longo do processo judicial por advogados e juízes, como se fossem as verdadeiras responsáveis pela agressão sofrida.
>
> (ARAUJO, Heloisa Bianquini, Soluções jurídicas e compliance de combate ao assédio sexual: uma comparação entre Brasil, França e Estados Unidos; Heloisa Bianquini Araujo; orientador Rafael Diniz Pucci - São Paulo, 2021. Dissertação (Mestrado - Programa de Pos-Graduação em Filosofia do Direito e Teoria Geral do Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2021, p. 108/110).

No julgamento do caso Márcia Barbosa de Souza e outros Vs. Brasil, a Corte Interamericana de Direitos Humanos, na sentença prolatada em 07/09/2021, destacou a importância da rejeição de estereótipos de gênero no sistema judicial, tendo em conta o Direito Internacional dos Direitos Humanos:

141. A Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher prevê a obrigação dos Estados parte de "[m]odificar os padrões sócio-culturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias, e de qualquer outra índole que estejam baseados na ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres."245 Sobre esse particular, o Comitê CEDAW se manifestou no sentido de que a presença de estereótipos de gênero no sistema judicial impacta de forma grave o pleno desfrute dos direitos humanos das mulheres, uma vez que "[p]odem impedir o acesso à justiça em todas as esferas da lei e podem afetar particularmente às mulheres vítimas e sobreviventes de violência".246

142. No âmbito interamericano, a Convenção de Belém do Pará afirma em seu preâmbulo que a violência contra a mulher é "manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre mulheres e homens" e também reconhece que o direito de toda mulher a uma vida livre de violência inclui o direito a ser livre de toda forma de discriminação.247

143. No caso Velásquez Paiz e outros Vs. Guatemala, a Corte reiterou que o estereótipo de gênero se refere a uma preconcepção de atributos, condutas ou características possuídas ou papeis, que são ou deveriam ser executados por homens e mulheres, respectivamente,248 e que é possível associar a subordinação da mulher a práticas baseadas em estereótipos de gênero socialmente dominantes e socialmente persistentes. Nesse sentido, sua criação e uso se converte em uma das causas e consequências da violência de gênero contra a mulher, condições que se agravam quando se refletem, implícita ou explicitamente, em políticas e práticas, particularmente na fundamentação e na linguagem das autoridades estatais.249

144. Em particular, a Corte reconheceu que os preconceitos pessoais e os estereótipos de gênero afetam a objetividade dos funcionários estatais encarregados de investigar as denúncias que lhes

são apresentadas, influindo em sua percepção para determinar se ocorreu ou não um fato de violência, em sua avaliação da credibilidade das testemunhas e da própria vítima. Os estereótipos "distorcem as percepções e dão lugar a decisões baseadas em crenças preconcebidas e mitos, em lugar de fatos", o que por sua vez pode dar lugar à denegação de justiça, incluindo a revitimização das denunciantes.250

145. O Tribunal já se posicionou anteriormente sobre a importância de reconhecer, visibilizar e rejeitar os estereótipos de gênero através dos quais, em casos de violência contra a mulher, as vítimas são assimiladas, por exemplo, ao perfil de um membro de gangue e/ou uma prostituta e/ou uma "qualquer", e não são consideradas suficientemente importantes para ser investigados, outrossim fazendo da mulher responsável ou merecedora de ter sido atacada. Nesse sentido, a Corte rejeitou qualquer prática estatal mediante a qual se justifica a violência contra a mulher e lhe atribui culpa, uma vez que valorações dessa natureza mostram um critério discricionário e discriminatório com base na origem, condição e/ou comportamento da vítima pelo simples fato de ser mulher. Consequentemente, a Corte considerou que estes estereótipos de gênero nocivos ou prejudiciais são incompatíveis com o Direito Internacional dos Direitos Humanos e devem ser tomadas medidas para erradicá-los onde quer que ocorram.251

146. No caso sub judice, a Corte verifica que existiu uma intenção de desvalorizar a vítima por meio da neutralização de valores. Com efeito, durante toda a investigação e o processo penal, o comportamento e a sexualidade de Márcia Barbosa passaram a ser um tema de atenção especial, provocando a construção de uma imagem de Márcia como geradora ou merecedora do ocorrido, e desviando o foco das investigações através de estereótipos relacionados com aspectos da vida pessoal de Márcia Barbosa, que por sua vez foram utilizados como fatos relevantes para o próprio processo.252 O fato de que era uma mulher representou um fator facilitador de que "o significado do ocorrido se construa com base em estereótipos

> culturais gerais, ao invés de concentrar-se no contexto do ocorrido e nos resultados objetivos apresentados pela investigação". (https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos /seriec_435_por.pdf).

Portanto, a intenção de desvalorizar a vítima, por meio de investigações de seu comportamento e sexualidade, de modo a provocar a construção de uma imagem da mulher como geradora ou merecedora do assédio, com desvio do foco da investigação sobre a conduta ativa dos assediadores e/ou do ambiente laboral, mostra-se totalmente imprópria e contrária aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CR/88) e da igualdade de gênero (art. 5º, *caput*, da CR/88) e ao Direito Internacional dos Direitos Humanos (arts. 5.a, da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), preâmbulo e artigo 6 da Convenção de Belém do Pará, ambas ratificadas pelo Brasil), estimulando a perpetuação da violência contra a mulher.

Assim, as menções a depoimentos testemunhais ou a aqueles prestados em sindicância interna (na qual a oitiva, apenas de homens, deu-se na empresa, sem intervenção judicial ou contraditório), a respeito de comportamento da autora, seu linguajar, sua vida conjugal, roupas usadas, sua vida amorosa, atentam contra a dignidade da autora e, em absoluto, não se apresentam como elementos a obstar a constatação de que a reclamante foi submetida a um ambiente de trabalho hostil, sexista e perturbador.

Quanto aos relatos das testemunhas de que a reclamante teria deixado de lado o anterior pedido de mudança de escala para coincidência com as folgas do marido, permanecendo no mesmo turno de liderança do Sr. Ticio, não se trata de elemento a indicar a inexistência de hostilidade do ambiente de trabalho, pois a mudança envolveria alteração de horário e rotina, lembrando que a reclamante, de todo modo, era a única motorista mulher, depreendendo-se de seus relatos que as investidas dos funcionários davam-se de forma generalizada. **Ou seja, não haveria opção de turno sem a presença massiva de homens** e, diante da atmosfera sexista que marcava o ambiente de trabalho, manifestada **também por homens de outros setores**, a exemplo do Sr. Mevio, não se pode dizer que a autora pudesse ver na mudança de turno a escapatória para ver-se livre de um ambiente nocivo. Os elementos dos autos não permitem a consideração de que a autora esteve em labor sob o mesmo líder, por apreciá-lo. Veja-se que a testemunha trazida pela autora, Beltrano, justifica a preferência da

reclamante pelo setor de irrigação, pois era organizado, a cada 2 anos os carpetes dos caminhões eram trocados, além de ser comprada cera para os caminhões.

Todos os depoentes, tanto os da sindicância como os trazidos em Juízo, trabalham na ré, o que, ainda que não atraia suspeição, deve ser levado em conta na apreciação da prova, eis que os depoentes encontram-se submetidos ao poder diretivo patronal.

Há de se considerar ainda que os fatos envolvem não só a reclamante, que se encontra afastada do trabalho, mas outros empregados que ainda laboram na reclamada em setores coincidentes com os dos depoentes, inclusive em cargo de líder de setor (Sr. Ticio), que monitora e delega atividades aos trabalhadores do setor, e chefe do controle agrícola (Sr. Mevio), que define, por exemplo, sobre descontos salariais (vide depoimento da primeira testemunha trazida pela ré, Cicrano), pelo que o temor ou até mesmo o coleguismo podem pesar aos depoentes em relação aos empregados envolvidos, que se encontram em trabalho ativo, aspecto que também não deve ser desprezado na análise da prova oral.

Por sua vez, a menção ao teor dos depoimentos dos empregados apontados na inicial, ouvidos em sindicância, não deve servir, "data venia", como elemento de peso em desfavor da tese obreira, porque os envolvidos nos fatos tendem a negar ou até mesmo normalizar a sua conduta, por mais inapropriada e agressiva que se apresente.

A psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta de família Marie-France Hirigoyen, apoiando-se em levantamento realizado com centenas de testemunhos sobre assédio moral, em seu livro "Mal-Estar do Trabalho Redefinindo o Assédio Moral", traz a especificidade do assédio tendo em vista mulheres, destacando a dificuldade de demonstração do assédio e da atmosfera sexista ou hostil:

> As mulheres não somente são mais frequentemente vítimas, como também são assediadas de forma diferente dos homens: as conotações machistas ou sexistas estão muitas vezes presentes. O assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição. Para humilhar, visa-se o íntimo. O que há de mais íntimo que o sexo? Para que uma agressão persista, é preciso que ela seja quase imperceptível. O que existe mais difícil de ser manifestado do que uma atmosfera sexista ou hostil?

> Aliás, no plano jurídico, graças às jurisprudências, o assédio sexual engloba por certo a chantagem para o emprego, mas também o clima de trabalho "sexista, hostil, ofensivo.
> (...)
> No que concerne à especificidade do assédio tendo em vista mulheres, encontram-se inúmeros casos ilustrativos:
> . As mulheres que recusam propostas de um superior ou colega e que, desde então, passam a ser isoladas, humilhadas ou maltratadas. Essa mistura de assédio sexual e assédio moral existe em todos os meios profissionais e em todos os escalões da hierarquia. É sempre difícil de provar, a menos que apareçam testemunhas, pois o agressor sempre nega. Aliás, a maior parte do tempo, o assediador não acredita que seu comportamento seja condenável; ele o considera apenas "viril". Ocorre também que outros homens da empresa consideram igualmente este comportamento como normal. O assédio sexual é muitas vezes deixado em segundo plano, pois as vítimas sentem menos constrangimento em expressar a violência moral do que o assédio sexual, sobretudo se cederam a ele.
> (HIRIGOYEN, Marie-France. Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertran Brasil, 2002, p. 99-101, grifos acrescidos).

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do CNJ, traz importante orientação sobre o julgamento de casos de assédio sexual no trabalho:

> 6. Na interpretação dos fatos, foi considerado também o ponto de vista da vítima? As pesquisas mostram que as mulheres reconhecem mais situações no trabalho como assédio ou constrangimento do que os homens.

Portanto, considero que os depoimentos, prestados em sindicância interna ou em juízo, não trazem elementos a afastar as alegações autorais a respeito do ambiente de trabalho hostil, revelado pelo conjunto da prova produzida, conforme já destacado acima.

Tampouco o fato de não constar denúncia no canal da empresa deve pesar em desfavor da autora.

Citem-se novamente as orientações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do CNJ, sobre o julgamento de casos de assédio sexual no trabalho:

> Para além da questão da empregabilidade e da renda, a violência e o assédio podem debilitar a tomada democrática de decisões no âmbito das instituições e, reflexamente, o Estado de Direito. **O silenciamento de vozes dentro da organização pode levar à situação em que a violação reiterada faz com que a vítima se sinta impotente para reagir ou procurar algum tipo de ajuda. Assim, a falta de reação imediata da vítima ou a demora em denunciar a violência ou o assédio não devem ser interpretados como aceite ou concordância com a situação.** A própria intersecção de classe e gênero, que é frequente em situações de violência ou de assédio nas relações de trabalho, aponta para uma maior vulnerabilidade da vítima, que pode perceber qualquer insurgência de sua parte como motivo para perder o emprego. Além disso, a carga do estereótipo da mulher como uma espécie de "categoria suspeita", baseada nas crenças de que as mulheres exageram nos relatos ou mentem e de que se valem do Direito por motivo de vingança ou para obter vantagem indevida, pode ser acentuada quando se trata de uma trabalhadora. (grifos acrescidos).

Esse silenciamento de vozes pode ser detectado no caso em apreço.

O que ficou evidenciado é **que, quando enfim deparada pela denúncia da reclamante, a ré acabou por atuar ativamente na perpetuação do constrangimento da autora.**

Nesse sentido, registre-se que **a sindicância interna da ré pautou-se em investigação centrada no comportamento da denunciante, vítima (e não no de possíveis assediadores),** incluindo até mesmo oitiva do irmão da reclamante, que, ao que indica o relatório de id xxxxxxx (p. xx) também é empregado da empresa, sem que houvesse apresentação de justificativa pela ré para busca do depoimento de familiar da empregada para apuração da denúncia de assédio sexual, a não ser aumentar ainda mais seu constrangimento e mal estar.

Destaque-se que um ambiente de trabalho hostil e intimidativo em termos de gênero inclui também o julgamento pelos colegas de trabalho da moral, comportamento e imagem da mulher e, a prevalecer o caráter sexista dessas seguidas microagressões, configura-se o assédio sexual ambiental (vide Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021 do CNJ sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, p. 114).

Não bastasse, a reclamada, tendo em vista a denúncia feita pela obreira quanto ao adoecimento em face de assédio sexual, ajuizou ação penal em face da reclamante. Como noticiado pela autora, ela e o patrono que assina a exordial foram representados criminalmente pela empresa ré pelo crime de extorsão (Processo n. xxxxxxxxxxxxxxx, id xxxxxxx, p. xx).

Há, outrossim, importantes evidências de que a ré providenciou orientação e assistência jurídica aos empregados para ajuizamento de queixa-crime contra a autora.

Nesse sentido, consta da gravação da audiência (aos 8min), o indeferimento da pergunta do advogado da reclamante sobre se o advogado que representa a empresa na ação criminal faz ou não parte dos quadros da reclamada.

No apelo, a reclamante reafirma:

> Indo além, em outra frente judicial, o Presidente da Reclamada, esse enorme conglomerado do ramo sucroenergético, Dr. Órion, juntamente com o chefe do Departamento Jurídico da Reclamada, Dr. Demeter, **ambos assistidos pelo mesmo advogado dos assediadores da Reclamante, que são meros trabalhadores rurais, o renomado Dr. Lelanto**, ingressaram com a Queixa Crime contra a Reclamante Sra. Recorrente e seu advogado, Dr. Festus, Processo n.º xxxxxxxxxxxxxxx, alegando o crime de extorsão, o qual na mesma linha das outras não obteve sucesso, recebendo do judiciário a negativa quanto ao cerceamento da liberdade de expressão da Reclamante, podendo esta exercer seu direito e divulgar as atrocidades que sofreu durante o labora na Reclamada. (id xxxxxxx, p. xx - destaques acrescidos).

Os elementos dos autos permitem a verificação de que o advogado que representa a empresa na ação criminal em que ela e seu presidente

processam a reclamante e seu advogado (conforme informação trazida pelo advogado da reclamante em audiência, não impugnada pela ré, reafirmada no apelo, não impugnada em contrarrazões), é **o mesmo que representa os empregados nas queixas-crimes ajuizadas em desfavor da reclamante** (consoante autos criminais de id xxxxxxx, p. xx e ss.; id xxxxxxx, p. xx e ss.; e id xxxxxxx, p. xx e ss.)

Como já salientado em linhas pretéritas, nas referidas queixas-crimes, os empregados apontados na petição inicial processaram a reclamante pelos crimes de calúnia, difamação, injúria e ameaça (arts. 138, 139, 140 e 147 do CP), e, além disso, requereram ainda a imposição de medida cautelar de proibição de contato e proibição de divulgação dos fatos, sob pena de prisão preventiva e fixação de multa diária por descumprimento Como se constata, a empresa praticou conduta persecutória à reclamante, em uma clara tentativa de mais um silenciamento da voz de mulher denunciante, inclusive por meio de providência de manejo de ações criminais contra a empregada, em virtude da denúncia do assédio, utilizando-se do seu poder econômico e do sistema judiciário para intimidar, retaliar e controlar a trabalhadora, em evidente prática do que se designa tecnicamente por *"Lawfare de Gênero".*

O termo, desenvolvido pelas pesquisadoras Soraia Mendes e Isadora Dourado no artigo *"Lawfare de Gênero: o uso do direito como arma de guerra contra mulheres"*, tem sua origem no conceito original de Lawfare (definido pelo advogado e atual ministro do STF Cristiano Zanin como *"o uso estratégico do Direito para fins de deslegitimar, prejudicar ou aniquilar um inimigo",* no livro "Lawfare: uma Introdução", Editora Contracorrente, 2019).

O conceito de Lawfare de Gênero é assim articulado pelas autoras:

> "(...) Mas nos interessa aproveitar esta oportunidade para ressaltar que **a culpabilização da vítima e o uso de argumentos morais para ataque às mulheres como forma de desqualificação reiterada em processos judiciais sempre foram - repetimos, e são - o cotidiano histórico de perseguição às mulheres.**
> **Infindáveis e sucessivas - ou frívolas - demandas judiciais e administrativas <u>como forma de ameaça, retaliação e controle</u>, são alguns dos exemplos de (ab)usos do direito cujo fim é enfraquecer, diminuir, submeter, empobrecer e violentar mulheres.**
> Mulheres são alvo quando denunciam a violência que acontece dentro de casa. **Assim como também são**

> **alvo quando vêm à público denunciar outras formas de violência ocorridas fora do âmbito doméstico.** Ou alguém tem dúvida de que as rápidas e difundidas via imprensa ameaças de processos criminais por "denunciação caluniosa" vindas de figuras públicas apontadas em investigações por crimes de assédio ou estupro não configuram um "Cale-se!"?
> Sob o manto de deturpados direitos de ação e de defesa - e aqui não vai nenhum ataque a esses direitos em si, mas à d-e-t-u-r-p-a-ç-ã-o deles (!) - **a judicialização e perseguição assume diversas formas. Desde, como dito acima, ameaças ou efetivas representações por denunciação caluniosa, até interpelações esvaziadas de conteúdo e excesso de linguagem.** Nada disso é singular ou pontual em processos que envolvem mulheres. Pelo contrário, são formas de violência processual que precisa ser compreendida e denunciada como parte da violência de gênero estrutural". (MENDES, Soraia. DOURADO, Isadora. LAWFARE DE GÊNERO: o uso do direito como arma de guerra contra mulheres. Acessado em 06.11.2023 por meio do link: https://assets-institucionalipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2022/02/SoraiaMendesIsadoraDourado_LAWFAREDEGENEROjaneiro2022.pdf) Destaques acrescidos.

Nesse contexto, apresenta-se justificado o temor da reclamante em apresentar denúncia no canal da empresa, como se depreende de seus relatos ao perito oficial, em que destaca que *"a corda sempre arrebenta para o lado mais fraco"* e que eventual denúncia poderia prejudicar o marido, então também empregado, o qual poderia reagir e perder o emprego que até então detinha na ré (gravação perícia id xxxxxxx).

Se realmente houvesse regras claras na empresa e, ainda, o necessário zelo pelo seu cumprimento, dificilmente se instalaria a atmosfera sexista e ofensiva detectada no caso em apreço, reiterando-se que a tarefa de repelir condutas ameaçadoras e sexualmente agressivas não deve pesar sobre a mulher trabalhadora e sim sobre a empresa.

O artigo 7º, XXII, da Constituição da República, versa sobre o direito dos trabalhadores à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, versando ainda o artigo 157 da

CLT sobre o dever do empregador de cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Instrumentos legais posteriores somente trouxeram maior especificação à conduta ativa de prevenção de combate ao assédio que os dispositivos acima mencionados impõem ao empregador.

A Lei n. 14.457, de 21/09/2022, trouxe regulamento específico sobre o dever empresarial no que se refere à prevenção do assédio sexual, dispondo:

> CAPÍTULO VII
> DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO
> Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:
> I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
> II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
> III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e
> IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

> § 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.
> § 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

A Norma Regulamentar n. 5 da Portaria n. 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego lista entre as atribuições da CIPA: *"j) incluir temas referentes* à *prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas."* (Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 - redação entrou em vigor no dia 20 de março de 2023).

Nessa direção, a Convenção n. 190 do OIT, adotada em junho de 2019, (estando em andamento o processo de ratificação pelo Brasil, iniciado em abril de 2023) traz elementos que ilustram uma campanha empresarial efetiva de combate ao assédio:

> Artigo 9º
> Cada Membro deverá adoptar leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controle para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género, e em particular, desde que seja razoavelmente exequível, para:
> (a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política do local de trabalho sobre a violência e o assédio;
> (b) ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da saúde e da segurança no trabalho;
> **(c) identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para prevenir e controlar os mencionados perigos e riscos; e**

> (d) proporcionar aos trabalhadores e a outras pessoas interessadas informação e formação, **em formatos acessíveis e apropriados, sobre os perigos e riscos de violência e assédio identificados e as medidas de prevenção e protecção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e de outras pessoas envolvidas relativamente** à **política referida na alínea a) do presente artigo. (GRIFOU-SE)**

As informações advindas da prova oral colhida, assim como os documentos juntados aos autos são insuficientes para demonstrar que a ré contasse com regras e orientações claras no combate ao assédio sexual e muito menos que tornasse efetiva qualquer norma nesse sentido.

Lado outro, cartazes em rede social, postagens datadas de 2018 (id xxxxxxx, p. xx e ss.) ou o "Código de Ética e Conduta" de 2017 (id xxxxxxx, p. xx e ss., e id xxxxxxx, p. xx e ss.) são bem posteriores à admissão da reclamante e às mensagens inapropriadas de 2015. Outrossim, também eles mostraram-se insuficientes como medidas suficientes ou concretas de forma a fazer cessar o comportamento abusivo ou modificar o ambiente agressivo.

A testemunha Tetis, trazida pela reclamada, que revelou que trabalha na ré desde xx/xx/2020, como mecânica, na manutenção, apesar de mencionar que há canal de denúncia e que a empresa dá suporte a potencial vítima de assédio, **afirmou que não sabe o tipo de suporte**, pois nunca aconteceu com a depoente e a depoente nunca conversou com alguém que tenha sofrido assédio; que sabe que há suporte a potenciais vítimas de assédio porque isso é comentado nas reuniões, porém ninguém nunca questionou o tipo de suporte.

A própria conclusão da sindicância revela que a ré se limitou a apontar a não tipificação de crime de assédio sexual, demonstrando, portanto, total desconhecimento sobre o caráter abrangente do assédio sexual no mundo do trabalho. Veja-se a conclusão apresentada na sindicância:

> Por fim, as provas aqui produzidas corroboram no sentido de que os Srs. Ticio, Mevio e Fulano não praticaram o crime de Assédio Sexual em face de Recorrente.
> Em face do exposto, a Comissão, diante de todo o apurado, conclui que a Sra. Recorrente não foi vítima

> de Assédio Sexual no trabalho e, sendo a acusação IMPROCEDENTE, requer o arquivamento desta denúncia. (id xxxxxxx).

Tal aspecto acaba por revelar uma verdadeira transferência de responsabilidade da empresa aos empregados envolvidos.

Atuando a ré em ambiente rural, com mão de obra com baixo grau de escolaridade, o que é ilustrado pelos dados da reclamante (motorista de 48 anos de idade, com grau de escolaridade 2º grau incompleto, p. xx), a ela competia promover orientações claras, **em formatos acessíveis e apropriados, sobre os perigos e riscos de violência e assédio identificados e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores, com educação efetiva sobre o assédio sexual.**

Assim, fazer pesar simplesmente sobre os trabalhadores apontados a ameaça de justa causa *(conforme preposto, diante de denúncia de suposto assédio a empresa abre investigação e se confirmado o fato, procede ao desligamento por justa causa do autor dos fatos)*, sem uma anterior política local clara e em formato acessível sobre violência e assédio, sem promoção de clara conscientização social e jurídica, simplesmente dotando esses trabalhadores de assistência jurídica para ajuizamento de queixa-crime contra a mulher denunciante, é guiar-se por uma diretriz empresarial discriminatória com relação à integralidade dos trabalhadores envolvidos nos fatos narrados no caso em tela.

A política de combate ao assédio moral e sexual da empregadora decorre sobretudo da função social da empresa e de sua obrigação constitucional e legal de promover ambiente de trabalho saudável e seguro (artigos 1º, IV, 7º, XXII e 170, II e VIII, da Constituição Federal, e art. 157 da CLT), possibilitando que todos os empregados possam desenvolver de modo pleno e digno suas atividades profissionais, com a essencial inclusão dos aspectos educativo e pedagógico.

Reitere-se: a prática simplista de ameaça de punição de empregados assediadores (quando, na prática, nem mesmo isso ocorreu) constitui mera transferência de uma responsabilidade legal porque não ataca a raiz do problema, que é a falta de uma efetiva política de combate ao assédio, tanto assim é que a reclamante não sofreu um assédio sexual pontual, mas foi vítima de investidas reiteradas e provenientes de diferentes empregados.

Já a reclamante, consoante afirmou para o perito, não teria formalizado as queixas de assédio sexual na empresa, por “pena e vergonha”.

Nesse ponto, vale citar arestos ilustrativos do c. TST sobre situações geradoras de assédio sexual:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOLABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. 2. VALOR ARBITRADO PARA A INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE OBSERVADOS. A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. **Tratando-se de assédio sexual no trabalho, retratado por ações reiteradas de índole sexual ou por grave ação dessa natureza, praticadas por pessoa que integra a organização ou quadros da**

empresa contra subordinado ou colega, desponta ainda mais relevante a responsabilização pela afronta moral sofrida, porque abala sobremaneira e por longo período a autoestima, honra, vida privada e imagem da vítima, denotando também gestão empresarial desrespeitosa e descuidada em aspecto de alta relevância, segundo a Constituição da República (respeito à dignidade da pessoa humana; respeito à mulher trabalhadora). Registre-se que a diferença de tratamento de gênero ainda é uma lamentável realidade no Brasil, que gera elevado nível de tolerância a certos tipos de violência contra a mulher, caso do assédio sexual. Nesse sentido, a relação laboral, em face da assimetria de poder a ela inerente, mostra-se, infelizmente, como campo fértil à repercussão nociva da desigualdade estrutural de gênero. Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da sociedade brasileira, buscando conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de direitos humanos, a fim de evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas decorrentes da influência do machismo, do sexismo, do racismo e outras práticas preconceituosas, eliminando todas as formas de discriminação, em especial contra a mulher. Visando esse objetivo, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação 128, publicada em 15/02/022, que aconselha a magistratura brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos casos que envolvem, entre outros, situações de assédio sexual. Inspirado nas Recomendações Gerais nº 33 e 35 do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ("Convenção de Belém do Pará"), todos da ONU, o Protocolo incentiva para que os julgamentos não incorram na repetição de estereótipos e na perpetuação de tratamentos diferentes e injustos contra as mulheres. Na hipótese, observa-se que o Tribunal Regional seguiu uma linha decisória consentânea com as recomendações do

Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, ao manter a sentença que reconheceu o acintoso dano moral sofrido pela Reclamante, derivado de importunação maliciosa e reiterada praticada por seu superior hierárquico. Conforme se observa no acórdão regional, o agressor habitualmente se utilizava de sua posição hierárquica (Gerente Geral da loja) para manter contato físico indesejado, com abraços não consentidos, **bem como conversas inconvenientes, a exemplo de diversos convites para saírem juntos.** Ele também exercia uma vigilância absolutamente inapropriada e anormal sobre o espaço de trabalho da Autora, lançando mão de seu poder de direção na rotina laboral para isolá-la de outros colegas homens e mantê-la sempre no seu campo de visão. Com efeito, o conteúdo da prova oral, transcrito no acórdão regional, mostrou com muita clareza a ofensa emocional/psicológica sofrida pela Trabalhadora, bem como a gravidade do constrangimento causado e a conduta censurável do agressor. De outro lado, a omissão da Empregadora em garantir um meio ambiente do trabalho livre de ocorrências de tal natureza necessariamente atrai a sua responsabilização pela reparação do dano sofrido. Não há dúvidas de que os atos ocorridos com a Obreira atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, caput, do CCB/2002. Em síntese, o Tribunal Regional, ao reconhecer o gravíssimo assédio moral/sexual praticado pelo superior hierárquico da Trabalhadora, a partir da prova oral produzida nos autos, adotou as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que induzem o equilíbrio de forças entre as Partes no processo judicial, considerando a hipossuficência material e processual da ofendida. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-10139-94.2021.5.03.0186, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2023, grifos acrescidos).

> "AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA SUBMETIDO À LEI Nº 13.467/2017. ASSÉDIO. CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA Nº 126 DO TST. INCIDÊNCIA. O quadro fático descrito pelo Regional aponta que a prova oral colhida confirmou a tese da inicial, no sentido de demonstrar que o autor foi vítima de investidas reiteradas, em falas e atitudes de caráter sexual, provocativas e abusivas por parte de seus superiores hierárquicos, **estando registrado, ainda, que os ''prints'' das conversas mantidas em redes sociais corroboraram a tese obreira**, na medida em que evidenciaram que o superior hierárquico do reclamante o intimidava com incitações e solicitações inoportunas. Neste contexto, decidir de forma contrária pressupõe o revolvimento de matéria fático-probatória, procedimento vedado nesta instância recursal pelo óbice da Súmula nº 126 desta Corte. Agravo interno a que se nega provimento. (...) (Ag-AIRR-255-28.2019.5.05.0195, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 03/03/2023, grifos acrescidos).

Diante de todo o narrado, tendo sido evidenciado o assédio sexual no ambiente de trabalho, passa-se à análise das alegações relativas à natureza ocupacional da doença desenvolvida pela reclamante.

Nesse ponto, "data venia", os documentos médicos dos autos permitem o estabelecimento de concausalidade do quadro clínico da autora com o assédio verificado.

A perícia oficial, realizada em xx/xx/2023, apresentou a seguinte conclusão:

> XIII - Conclusão
> Diante dessas considerações, análise da anamnese, interrogatório complementar, avaliação de carga mental no trabalho pelas metodologias ERGOS e LIVE, exame físico, exame mental, história clínica, história laboral, histórico familiar e análises de documentos acostados nos autos, este perito conclui que: a autora é portadora de patologia orgânica mental:

> depressão moderada. Atualmente está sem aptidão para o trabalho em atividades que desempenhava na empresa reclamada (Motorista carreteiro). Está em tratamento medicamentoso.
> É o laudo (id xxxxxxx, p. xx).

Registre-se, por essencial, que, na conclusão pericial, consta que a autora é portadora de depressão incapacitante, sem explicitação dos fatores desencadeantes da doença da reclamante.

Em suas considerações, o perito consigna que *"Como fator desencadeante ressaltamos a perda de seu pai por covid 19 há 1 ano e 6 meses"*, trazendo que *"As síndromes e as reações depressivas surgem com muita frequência após perdas significativas: de pessoa muito querida, emprego, moradia, status socioeconômico ou algo puramente simbólico.". Entretanto, asseverou também o expert que "condutas de assédio pode debilitar a vítima mentalmente*" (ID. xxxxxxx - Pág. xx, p. xx).

A perícia cita os dados previdenciários de início da doença em xx/xx/2021 e início da incapacidade em xx/xx/2021, CID HD: F 32.2 - Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos (id xxxxxxx, p. xx).

A sentença da ação previdenciária ajuizada pela reclamante, transitada em julgado, homologando o laudo pericial emitido naqueles autos, que aponta que a reclamante é portadora de Depressão e Reações ao stress grave e transtornos de adaptação. CID: F32 e F34, sem condições de exercer atividade laborativa desde xx/xx/2021, deferiu pedido de antecipação de tutela para implantação do benefício de auxílio-doença, a partir de xx/xx/2022 até 1 ano e seis meses após a data da perícia (xx/xx/2022) (id xxxxxxx, p. xx e ss.).

No exame pericial do INSS, de xx/xx/2022 (id xxxxxxx, p. xx ss. e id xxxxxxx, p. xx), consta apontamento de CID HD: F 32.2 - Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos, e relato do perito previdenciário: *"***motorista carreteiro refere dificuldade de relacionamento na empresa e perda do seu pai entrando em depressão. Já esteve afastada de xx/xx/2021 a xx/xx/2022 e vem com mesmas queixas de insegurança e medo de voltar ao trabalho.***"* (sem grifos no original). **Assim, as perícias previdenciárias, a par de conter relatos sobre o impacto da perda do pai, também contém relatos sobre problemas no trabalho.**

Veja-se que **a data do óbito do pai** (atestado óbito id xxxxxxx, p. xx) **reforça a consideração de que a perda do genitor somente agravou quadro psicológico que já estava instalado.** Nesse sentido, a verossimilhança do

relato da reclamante ao perito oficial de que o pai era seu confessor, seu porto seguro, que a aconselhava a relatar sobre os assédios sofridos, ao que a reclamante o reportava sobre o medo de relatar por considerar que "a corda sempre arrebenta para o lado mais fraco" (gravação perícia id xxxxxxx, aos 21m45s).

Oficiada, a médica psiquiatra da reclamante juntou prontuário da autora, que contém registros de atendimento que, **a par de menções ao luto da reclamante, também fazem referência ao labor**: em xx/xx/2022, com menção a ***"questões relacionadas ao trabalho (traumas)"***; em xx/xx/2022, com relato de ***"com relação ao trabalho, ainda apresenta dificuldades, traumas"*** (id xxxxxxx, p. xx); em xx/xx/2022, com relato sobre **"raiva"** de acontecido no trabalho (id xxxxxxx, p. xx); em xx/xx/2023 com menção a ***"questões relacionadas ao trabalho traumas ocorridos lá"*** (id xxxxxxx, p. xx).

Os documentos médicos, considerados em seu conjunto, incluindo a perícia médica oficial, levam à **conclusão de que o assédio sofrido pela reclamante atuou como concausa da depressão incapacitante que a acomete**. Impende destacar que as consignações periciais devem ser valoradas pelo Juízo tendo em conta a legislação aplicável à matéria, não estando o julgador adstrito à conclusão do laudo pericial, conforme disposto no artigo 479 do CPC, podendo o magistrado formar a sua convicção com os demais elementos ou fatos provados nos autos.

A psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta de família Marie-France Hirigoyen, adverte sobre as consequências do assédio sobre a saúde mental:

> Mas, se o assédio moral se prolonga por mais tempo ou recrudesce, um estado depressivo mais forte pode se solidificar. A pessoa assediada apresenta então apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores.
> Segundo os critérios do DSM IV (Classificação internacional das doenças mentais):
> - 69% das pessoas acusaram um estado depressivo severo que justificou acompanhamento médico, por significar sério risco de suicídio. Estes números têm, aliás, correlação com a solicitação de ajuda das pessoas que, segundo nosso levantamento, consultaram seus médicos em 65% dos casos e um psiquiatra em 52% deles;

> - 7% das pessoas apresentaram um estado depressivo moderado;
> - 24% um estado depressivo leve.
> Com muita frequência o trabalhador deprimido disfarça os sintomas para seus próximos, até mesmo para seu médico, pois se sente culpado de não estar mais à altura das expectativas de sua hierarquia.
> É essencial estar alerta aos estados depressivos, pois o risco de suicídio é grave (no estudo realizado na região PACA, dos 517 casos de assédio moral reconhecidos pelo médico do trabalho, 13 haviam tentado suicídio). (HIRIGOYEN, Marie-France. Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertran Brasil, 2002, p. 159/160).

Conforme art. 21, I, da Lei 8.213/1991:

> Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

Segundo o Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, ***"A doença oriunda de causas múltiplas não perde o enquadramento como patologia ocupacional, se houver pelo menos uma causa laboral que contribua diretamente para a sua eclosão ou o agravamento****, conforme prevê o dispositivo legal retrocitado. Desse modo, a aceitação normativa da etiologia multicausal não dispensa a existência de uma causa eficiente, decorrente da atividade laboral, que "haja contribuído diretamente" para o adoecimento, ou seja, para que haja o reconhecimento da concausa* é *imprescindível constatar a contribuição de algum fator causal de natureza ocupacional"* (*in* Indenização por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. 14ª edição. São Paulo: Editora JusPodivm, 2023, p. 201 - sem grifos no original).

Ficou evidente, como já ressaltado anteriormente, o descumprimento dos deveres da empregadora, dentre eles o de zelar pela segurança, saúde e bem-estar no ambiente de trabalho (artigos 7º, XXII, da

CR/88, 157 da CLT), com respeito à honra e dignidade da empregada (artigo 1º e 5º, X, da CR/88).

O art. 223-E da CLT versa:

> São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Assim, presentes o nexo de causalidade entre os prejuízos sofridos pela obreira e o trabalho, e a conduta culposa da ré, cabível a indenização à empregada pelos danos morais decorrentes (arts. 186 e 927 do Código Civil).

Consoante os artigos 223-B e 223-C da CLT:

> Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.
>
> Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Nas ADIs 6.050, 6.069 e 6.082, o STF julgou parcialmente procedentes os pedidos para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 1) As redações conferidas aos arts. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 2) Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, *caput* e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo Julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade.

A fixação da indenização por danos morais deve observar, dentre outros, na linha das diretrizes traçadas no artigo 223-G da CLT, a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento ou da humilhação, a possibilidade de superação física ou psicológica, os reflexos pessoais

e sociais da ação ou da omissão, a extensão e a duração dos efeitos da ofensa, as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral, o grau de dolo ou culpa; a situação social e econômica das partes envolvidas, o grau de publicidade da ofensa.

Conforme jurisprudência do c. TST, *"Há lastro jurídico consistente, portanto, para extrair da ordem jurídica as funções dissuasória e punitiva, as quais transcendem o escopo de mensurar a dor, a vexação ou o constrangimento resultantes da ofensa a bens extrapatrimoniais e autorizam que o juiz fixe indenização em valor que também sirva para tornar antieconômico ao ofensor insistir na ofensa e para constranger, tal qual se apreende no direito comparado (punitive damages) pelo mal que já consumara. Em igual senda segue a exegese do art. 5o, V e X, da Constituição Federal. A não ser assim, a perspectiva do causador do dano será a de quem se insere em uma relação custo-benefício, estimulando-se a indústria do dano moral, qual seja, aquela em que a lesão extrapatrimonial, pelo que custa, pode compensar financeiramente para o ofensor."* (ARR - 22000059.2009.5.15.0008, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 23/09/2015, 6a Turma, Data de Publicação: DEJT 25/09/2015).

No caso em apreço, o intenso sofrimento da reclamante pode ser apreendido dos constrangimentos pelas quais passou, encontrando-se a autora incapacitada para o trabalho, com depressão grave, quadro clínico de nexo concausal com a degradante condição de trabalho decorrente do assédio sexual vivenciado no ambiente de trabalho, com séria afetação da honra e dignidade da empregada (artigos 1º e 5º, X, da CF).

A ré, a par de sua omissão em fiscalizar e prevenir o ambiente de trabalho hostil, atuou de modo a perpetuar o constrangimento da autora, providenciando sindicância interna em que esquadrinhado o comportamento da denunciante, em que até mesmo foi ouvido familiar da vítima, e, se não bastasse, ajuizou ação criminal contra a autora, providenciando assistência jurídica aos empregados apontados como assediadores para apresentação de queixa-crime contra a reclamante, em atitude persecutória em face da denúncia de assédio apresentada pela empregada.

O valor salarial da autora, horista, encontra-se especificado na ficha de registro, que consigna alteração em xx/xx/2022, para R$ XXX hora (id xxxxxxx, p. xx). O contracheque juntado, de xx/2021, indica remuneração líquida de R$XXX (id xxxxxxx, p. xx).

O contrato social da ré indica capital social expressivo (id xxxxxxx, p. xx).

No apelo, a reclamante cita informação, não impugnada em contrarrazões:

> De acordo com o último balanço divulgado, a companhia registrou faturamento líquido total recorde de R$ X bilhões, 23% superior ao apurado na safra anterior (R$ X bilhões). O lucro líquido na safra encerrada em março deste ano alcançou R$ XXX milhões, o que representa um aumento de 22,5% em relação aos R$ XXX milhões reportados na safra 2021/2022. A geração de caixa operacional, medida pelo Ebitda, também alcançou recorde histórico de R$ X bilhão: aumento de 31,4% em relação aos R$ X bilhão reportados na safra 2021/2022. (id xxxxxxx, p. xx).

Assim, tendo em conta os citados elementos e os parâmetros acima destacados para fixação da indenização por danos morais, fixo-a em R$XXX (XXX reais).

Por determinação do STF, a taxa SELIC já engloba juros moratórios e correção monetária, o que afasta o amparo legal para a distinção de aplicação de juros e correção monetária que justificava o teor da Súmula 439 do TST. Assim, deve ser observada a tese firmada pelo STF no julgamento da ADCs 58 e 59 das ADIs 5867 e 6021: a contar do ajuizamento da ação, incidirá apenas a SELIC.

Por todos esses fundamentos, esta Relatora daria provimento ao apelo para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais de R$XXX (XXX reais), incidindo juros e atualização monetária com base na variação da Taxa Selic, a partir da data do ajuizamento.

No entanto, **o Exmo. Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos apresentou voto convergente, em que, ainda que por fundamentos parcialmente diversos, também considerou evidenciado o dano moral a ser indenizado, mas, pela razão que apresenta (as quais estão, em sua completude, juntadas), fixa a indenização em importe inferior, a saber, em R$XXX (XX reais).**

Registrou o d. Julgador que, "ressalvada a matéria tratada em separado, com apreciação e deliberação à luz de outros critérios de análise, manifesta convergência integral com os demais aspectos constantes do voto da eminente Relatora.", apresentando o voto convergente nos termos seguintes:

> I - Apresentação do voto em separado
> Respeitosamente, apresento os elementos de convicção que me levam a submeter a exame dos estimados pares o presente voto médio elaborado em separado, dado o elevado grau de complexidade da situação fática examinada.
> Registro a profundidade e a extraordinária qualidade do voto elaborado pela Exma. Desembargadora Relatora Dra. Juliana Vignoli Cordeiro, sem dúvida, antológico e luminar para a jurisprudência trabalhista brasileira, especialmente no que diz respeito à concretização das políticas delineadas no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero editado pelo CNJ (Res. 351/20 e Rec. 128/2022).

Especificamente quanto aos danos morais pretendidos, a análise foi feita pelo r. Desembargador Antônio Gomes nos termos seguintes, *verbis*:

> VI - Dano moral. Indenização.
> Da detida análise procedida até aqui resulta que não há relação entre o ambiente de trabalho e o quadro depressivo desenvolvido pela autora em agosto de 2021. A autora trabalha na empresa reclamada desde 2012 e os fatos alegados na inicial remontam-se à 2015 e 2017, ainda que este votante tenha desconsiderado esse limite temporal, uma vez que o ambiente de trabalho é ente abstrato dinâmico e seu estágio atual é fruto das configurações históricas, de modo que, nesse plano, o ocorrido no passado confira o presente e este o futuro. O ambiente, inclusive o de trabalho, configura como um estado psíquico-sociolaboral em movimento e os fenômenos que o configuram não são passíveis de segmentação no tempo, porque o passado se faz presente na memória atual dos personagens que o compõem e configura os contornos da ação presente. Por essa razão, este votante perfilha os fundamentos da rejeição da alegada prescrição.
> Contudo, a complexa relação pessoal e socio-hierárquico-laboral entre a autora e o líder Ticio resvalou-se, em determinado momento, para o campo sensível do assédio moral e sexual, como detidamente esmiuçado no tópico "A autora & Ticio", ao qual

se reporta neste ato, especialmente quanto aos fundamentos elencados. O microcosmos construído e vivenciado entre os dois, no qual se misturou o 'público' (visível pelos demais funcionários) e o 'privado' vivenciado por ambos e não percebido pela comunidade laboral (e aqui residiu o campo em que o assédio moral e sexual se delineou).

Aqui é de se validar e acreditar a palavra da autora para dar-lhe peso probatório. Por outro lado, neste ponto foi que o Ticio extrapolou o espaço de consentimento e do coprotaganismo da autora para constrangê-la insistentemente a aceitar satisfazer-lhe a lascívia até às últimas consequências, desconsiderando, inclusive, o convívio da autora com sua esposa e filhos. Com efeito, trata-se de situação agravante do constrangimento a que foi submetida a autora, momento em os deleites verbais e insinuatórios, de cunho sexual, protagonizados por ambos tornou-se sofrimento moral, porém não a ponto de ensejar ou agravar o quadro depressivo da autora desencadeado muito tempo depois e em razão do luto paterno.

Sendo Ticio líder de trabalho, portanto superior hierárquico da autora, a gravidade da falta e a responsabilidade da empresa reclamada se elastecem. Cabia ao citado gestor atentar e antever consequências da perpetuação do ambiente em que a dimensão sexual da vida humana foi hipertrofiada a ponto de se deixar naturalizar condutas, linguajar e atos de gestão eivados de conotações sexuais subliminares, com todos os detalhes destrinçados acima. Deixou de agir e, muito a contrário, imiscuiu-se nesse caldo de cultura coletiva configurado pela presença de uma única mulher em meio a uma legião de homens de menor capacidade de autocontenção dos impulsos da "natureza" em favor da cultura na sua dinâmica evolutiva, no caso em direção à superação da cultura patriarcal machista assentada na desigualdade de gênero e na desvalorização da mulher.

Nesse sentido, é responsabilidade da reclamada eleger como preposto gestor desprovido desta consciência e inapto a prevenir a degradação do ambiente laboral no tocante às relações de gênero.

Considerando as circunstâncias analisadas, a natureza e a extensão do dano, condeno a reclamada a pagar à autora indenização por danos morais no importe de R$XXX em razão do dano moral presuntivo resultante do assédio moral e sexual perpetrado pelo gestor Ticio.

Não se deixa de registrar que a juíza sentenciante, mulher, e outras mulheres que, por força do oficio, neste tribunal, tomaram conhecimento do presente caso entenderam, uníssonas, em sentido contrário à decisão deste votante, pelo desprovimento da ação ante a co-participação e co-responsabilidade da autora na configuração do ambiente de trabalho e dos fatos trazidos à justiça.

Registro ainda que, se a política da reclamada de proteção à mulher trabalhadora contra o assédio moral e sexual não foi suficiente para prevenir o ocorrido, é também certo que ela tem envidado esforços plausíveis para a conscientização do seu corpo funcional, mediante campanhas de informação, reuniões periódicas mensais e específicas com as mulheres que para ela trabalham e disponibilizado canais acessíveis de denúncia, inclusive com preservação do anonimato. Considere-se, mais, que os episódios, as mensagens com as quais se pretendeu provar o alegado foram trocadas fora do horário e do ambiente laboral. E o episódio aqui considerado para a caracterização do assédio ocorreu longe das vistas de qualquer pessoa, portanto, fora da possibilidade de coibição preventiva.

Invoco aqui a ponderada apreciação da juíza sentenciante:

“Quanto à postura patronal acerca de assédio sexual/moral, a prova documental (fls. XX, XX, XX, XX, XX) e oral (fls. XX) confirmam que a empresa possui Código de Ética e Conduta, promove campanhas contra a prática e disponibiliza canal de denúncia, o que é reconhecido na própria inicial (fls. XX).

Trata-se de uma transformação cultural a ser empreendida por toda a sociedade, o que não dispensa a reclamada de aperfeiçoar e tornar ainda mais eficiente sua política. O excesso punitivo pode

> conduzir a situação oposta à desejada, qual seja, o fechamento de oportunidades de trabalho para a mulher como medida de acautelamento das empresas no sopesamento dos altos riscos a serem suportados por conta de uma realidade que extrapola suas possibilidades de controle absoluto.
> Situações desse jaez requerem do julgador esforço no sentido de despir-se, tanto quanto possível, dos juízos oriundos do seu meio cultural, para assimilar o meio no qual estão inseridos os atores partícipes dos fatos a serem examinados. Esse distanciamento faz-se necessário para que os elementos ideológicos não se sobreponham aos principiológicos, valorativos, tornando-se um obstáculo à compreensão dos fatos em sua complexidade (complexidade aqui entendida no seu sentido epistemológico).
> VI - Conclusão
> Dou provimento parcial ao recurso para condenar a reclamada a pagar à autora indenização por danos morais no importe de R$ XXX.
> A indenização deverá ser atualizada pela Taxa SELIC, a partir do ajuizamento da ação, como decidido pelo STF no julgamento da ADC 58.

Outrossim, o Exmo. Desembargador Marco Antônio Paulinelli de Carvallho apresentou o seguinte **voto divergente**:

> Manteria a sentença que assim concluiu:
> "À vista de todo o exposto, reputo não comprovados os aventados assédios sexuais/morais, tampouco a alegada doença ocupacional, frisando que as mensagens trocadas entre os Srs. Ticio e Mevio com a Reclamante, de conteúdo malicioso, datam dos anos de 2015 e 2017, abrangidos pela prescrição, e que as provas colhidas nos autos confirmam que o vídeo produzido pelo Sr. Fulano foi postado, acidentalmente, no status de seu WhatsApp, capturado por terceiro, que o compartilhou em grupos da referida rede social, não contendo qualquer alusão à Reclamante.

Por conseguinte, indefiro o pedido de pagamento de indenização por danos morais, assim como a pretensão de impor à Reclamada

obrigação de fazer consistente na dispensa por justa causa dos supostos assediadores."

Por todo o exposto, o apelo foi provido, para condenar a reclamada a pagar à autora o pagamento de indenização por danos morais no importe de R$ XXX, considerado o voto médio apresentado pelo Exmo. Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos, vencida parcialmente a Relatora (quanto ao valor indenizatório) e integralmente o Des. Marco Antônio Paulinelli de Carvalho.

PERÍCIA JUDICIAL

A recorrente aduz, quanto à perícia judicial, que: *"temos que a condução do perito na apuração da ocorrência apresentada ultrapassou, smj, limites que não eram necessários para o deslinde da questão, tais como ordenar que a Reclamante se despisse ou questionar sobre formas físicas de prazer durante o ato sexual desta para com seu cônjuge. No* áudio *apresentado, temos que num contexto de homem médio, a perícia médica realizada foi intimidadora, caracterizando-se por um curta metragem de terror para uma paciente com problemas de assédio sexual, smj."* (id xxxxxxx, p. XX).

Tem razão a reclamante ao apontar as impropriedades da prova pericial.

A perícia incluiu desnecessária e lamentavelmente fotos íntimas da reclamante, que revelam sua tatuagem corporal e plásticas realizadas, assim como observações sobre sua vida sexual e comportamento da autora, como seu linguajar, início da sexualidade e relacionamentos sexuais, vida conjugal, orgasmos (id xxxxxxx - pág. xx), **perguntas impertinentes e extremamente embaraçosas**, o que também é revelado na gravação da diligência (ilustrativamente, id xxxxxxx - pág. xx).

As investigações periciais sobre o comportamento e sexualidade de mulheres, em caso envolvendo doença mental decorrente de assédio sexual, em que obviamente os investigados deveriam ser os apontados assediadores, mostram-se totalmente impertinentes e contrárias aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF) e da igualdade de gênero (art. 5º, *caput*, da CF) e ao Direito Internacional dos Direitos Humanos (arts. 5.a, da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), preâmbulo e artigo 6 da Convenção de Belém do Pará, ambas ratificadas pelo Brasil).

Sobre a atuação dos peritos na instrução processual, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, elaborado pelo Conselho

Nacional de Justiça, estabelece claras diretrizes de condutas a serem observadas, para que seja coibida a violência institucional., nos seguintes termos:

> **4. Instrução processual**
> (...)
> Assim como no caso das audiências, **provas periciais devem ser produzidas com atenção a desigualdades estruturais que possam ter um papel na demanda.** É **imprescindível que peritos(as) e outros atores (assistentes sociais, policiais) sejam capacitados(as) para perceber essa situação e tentar neutralizá-la.** Isso significa dizer que, para além de conhecimentos específicos, o gênero deve ser utilizado como lente para a leitura dos acontecimentos, em todas as etapas da instrução. O papel de juízes(as), nesse contexto, é o de circunscrever quesitos que tracem as motivações decorrentes dos processos interseccionais de opressão, como raça e orientação sexual. Ademais, a atenção ao gênero demanda uma postura ativa dos(as) julgadores(as) quando da análise de laudos técnicos. As ciências podem ser tão enviesadas quanto o direito e isso é algo que, em muitos casos, passa desapercebido.
> A questão-chave nesse ponto é: a instrução processual está reproduzindo violências institucionais de gênero? **A instrução está permitindo um ambiente propício para a produção de provas com qualidade?**
> Subquestões incluem, por exemplo:
> **. Perguntas estão reproduzindo estereótipos de gênero?** (ex.: questionam qualidade da maternidade ou o comportamento da mulher a partir de papéis socialmente atribuídos?).
> **. Perguntas estão desqualificando a palavra da depoente de alguma maneira?** (ex.: questionam os sentimentos da depoente com relação à atual esposa de seu ex-marido ou qualquer ressentimento que possa existir entre as partes?).
> **. Perguntas podem estar causando algum tipo de re-vitimização?** (ex.: perguntas que exponham a intimidade da vítima, perguntas que façam a mulher revisitar situações traumáticas).

> **. O ambiente proporciona algum impedimento para que a depoente se manifeste sem constrangimentos e em situação de conforto?** (ex.: a depoente encontra-se cercada por homens? O acusado encontra-se na sala?).
> **. A depoente está sofrendo algum tipo de interrupção ou pressão que a impeça de desenvolver seu raciocínio?**
> Laudos de caráter técnico-científico ou social podem estar impregnados de estereótipos, dando excessiva importância para pontos que só importam por conta de desigualdades estruturais ou então deixando de fora questões que só são percebidas quando há atenção a dinâmicas de desigualdades estruturais?
> (Destaques acrescidos)

No caso sob exame, ainda que a perícia também tenha se voltado à investigação do quadro clínico da reclamante, não se há negar que o perito acabou por extrapolar o objeto de investigação, fazendo questionamentos inúteis e impertinentes.

O Código de Ética Médica (Resolução n. 2.217/2018 do Conselho Federal de Medicina) dispõe que é vedado ao médico *"Deixar de atuar com absoluta isenção quando designado para servir como perito ou auditor, assim como ultrapassar os limites das suas atribuições e competência."* (artigo 98).

Considerando a obrigação estatal de garantir os direitos à honra, à dignidade e à igualdade de gênero nas investigações de fatos como o dos autos e que devem ser tomadas medidas para erradicar os esteriótipos de gêneros onde quer que ocorram, devendo evitar-se a repetição de atos periciais assim orientados, **cumpre oficiar** (artigos 680, "g", e 765, da CLT) **o CRM/MG (Conselho Regional de Medicina de Minas Gerais) e CFM (Conselho Federal de Medicina) com cópia da presente decisão, para ciência e providências que entenderem cabíveis, advertindo-se que se trata de processo em segredo de justiça, devendo ser observado o segredo médico.**

Cientifique-se o perito oficial Métis a respeito da presente decisão.

HONORÁRIOS PERICIAIS

Inverte-se a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais, que passa a ser da ré (art. 790-B da CLT).

LITIGAÇÃO DE MÁ-FÉ PELA RECLAMANTE E SEU ADVOGADO

A autora pugna pela "reforma da sentença no que tange a litigância de má-fé da reclamante e de seu primeiro patrono", bem como no que se refere à expedição de ofícios aos órgãos de classe.

Afirma que:

> As tratativas extrajudiciais deste evento iniciaram-se através de contato do advogado Dr. Festus para com os defensores da Reclamada.
> Dentro do arcabouço documental extrajudicial temos uma proposta de acordo com valor de 1,5 milhão de reais, o qual foi tratado como absurdo pela Reclamada e diante do tratamento da r. Magistrada também.
> Ocorre Nobres Julgadores que a Reclamante encontra-se impossibilitada em virtude do problema psíquico de laborar na atividade de motorista de caminhão.
> O salário percebido atualmente na atividade gira em torno de R$ XXX e a expectativa de vida da mulher brasileira em torno de 77 anos, portanto, se pegarmos o pedido como pensão vitalícia temos a monta de R$ XXX, ou seja, o que é interpretado como exorbitante nada mais é que a vida - toda -, financeira de uma trabalhadora brasileira.
> Indignou-se a parte Reclamada e tomou suas dores a r. Magistrada quando em esfera extrajudicial o advogado da Reclamante declarou que procuraria meios de divulgação para expor a situação à qual sua cliente passava, e que a Reclamada não se opunha ou tomava providência, porém, não se atentou a Reclamada e tampouco a r. Magistrada de que o advogado, Dr. Festus tomou o cuidado de protocolar a reclamação em segredo de justiça, reservando as partes do conteúdo aqui tratado.

Na sentença, considerou-se quanto ao tema:

> Por outro lado, conforme arguido pela Reclamada, a conduta da Reclamante, por meio de seu procurador, tentando coagir a empresa a anuir a uma proposta de acordo, inicialmente, no valor de R$XXX (fls. xx),

depois, de R$XXX (fl. xx) e, por último, de R$XXX (fl. xx), sob reiterada ameaça de publicizar suposta prática de assédio sexual/moral e promover denúncias a órgãos nacionais/internacionais (fls. xx, xx, xx), com deturpação de fatos, como evidenciado pelas provas produzidas nos autos, inclusive pelo depoimento da testemunha arrolada pela própria obreira, que tentou desqualificar sua testemunha, ainda no curso da audiência, depois de as declarações feitas não terem correspondido às suas expectativas e, além disso, gravou a perícia, sem comunicar aos demais participantes do ato (perito e assistente técnico) e sem solicitar autorização do juízo, portanto, de forma clandestina e desleal, já que aquele que procede à gravação se porta de modo premeditado, visando induzir os demais, que estão sendo gravados, no sentido de seus interesses, configura as hipóteses previstas no art. 793-B, II, III, V, VI, da CLT.

Assinalo que não havia e não há nenhum indício ou prova que justificasse algum receio da Reclamante em relação à imparcialidade do perito, profissional de confiança do juízo, habilitado para o mister que lhe foi confiado.

Ilustrando a conduta inadequada do advogado da Autora, Dr. Festus, OAB/SP XXXXX, objetivando, inicialmente, o pagamento de indenização de R$XXX, cito:

- Resposta Consubstanciada (fls. xx): "(...) A impossibilidade de resolução harmônica não guardará relação apenas com a atividade judiciante trabalhista, a bem da verdade, essa é a menos relevante, devido ao grave trauma oferecido, além de publicidade e apresentação midiática, verter-se-á uma frente operacional denunciativa junto a órgãos brasileiros e organismos internacionais que têm como pressuposto de atuação a proteção dos direitos e garantias individuais e o asilo inviolável dos direitos humanos" (fl. xx)

- Proposta Sigilosa (fls. xx): "(...) Nefasta é a ocorrência de abuso de confiança em função do cargo que ocupam na Recorrida gerando perseguição/assédio sexual de uma mulher no ambiente de trabalho

que, dentre outros, merece o presente caso, por sua gravidade e afronta aos direitos humanos, os persecutórios cabíveis e deslindes de atenção deste caso em pauta como: (...) 10. Denunciação a todos os meios de comunicação, em especial as mídias sociais e televisivas, conforme o caso merece difusão e repercussão nacional e demais que se fizerem necessárias. (...) "Esta indenização deverá ser no valor de R$XXX (XXX reais) a serem divididos não mais que em 3 (três) vezes iguais e sucessivas pagas a partir da realização do acordo, o qual fica a cargo das partes e patronos discutirem as cláusulas insertas neste."

- Ata de audiência (fl. xx): "Para fins de acordo, a reclamada não apresentou proposta e o procurador da reclamante pretendia R$ XXX, valor dado a causa, ficando registrado, a requerimento da reclamada, que ao fazer a proposta, o procurador disse que o valor era para não envolver a imprensa"

- Mensagens de Whatsapp entre o procurador e o advogado da Reclamada (fls. xx = visualização possível por meio de "zoom" = ampliação da tela): "Dou aula de LGPD na OAB local aqui, não me venha com essa. Essa inércia e desleixo serão pauta central da coletiva caso não tenham algo apropriado a oferecer à trabalhadora que está à míngua. (...) Terça-feira termina seu prazo, com todo respeito. Quase 02 meses de enrolação, terça-feira vou agendar, via Sindicato, uma coletiva de imprensa em XXXXXX. Já acionei a minha assessoria de imprensa. Terça-feira 11hrs é seu prazo. Bom final de semana."

Tais comportamentos revelam a convicção de que não se tem nada a perder ao ajuizar uma demanda temerária e predatória na Justiça do Trabalho, pensamento, infelizmente, amparado em muitos precedentes desta Especializada, em que se concede gratuidade de justiça a todos, com base em simples declaração de miserabilidade.

Desta feita, por ter alterado a verdade dos fatos (art. 793-B, II, da CLT), por ter usado do processo para conseguir objetivo indevido (art. 793-B, III, da CLT), por ter procedido de modo temerário no processo (art. 793-B, V, da CLT) e por tentar provocar

> incidente manifestamente infundado (art. 793-B, VI, da CLT), com fulcro no art. 793-C, da CLT, imponho à Reclamante, com responsabilidade solidária do procurador Dr. Festus, OAB/SP XXXXX (art. 793-A, parte final, da CLT c/c art. 942 do CC c/c art. 769 da CLT), multa pela litigância de má-fé, no importe de 2% sobre o valor dado à causa na inicial, reversível à Reclamada.
>
> A obtenção de vantagens sabidamente indevidas, deve ser coibida pelo Judiciário, pois, além de caracterizar deslealdade processual com a parte adversa, revela desrespeito para com o Poder Judiciário e, dentre outros efeitos daninhos, representa sobrecarga indevida de serviços aos membros deste Poder, atrasando a prestação jurisdicional àqueles que buscam a tutela de direitos de forma legítima.
>
> Esclareço que os benefícios da gratuidade da justiça não abarcam a condenação ora imposta pela litigância de má-fé.
>
> Nos termos do art. 77, § 6º, do CPC, defiro a expedição de ofício à OAB (SAUS Quadra 5 Lote 1 Bloco M - Brasília/DF, CEP 70070-939 e Av. Brg. Faria Lima, 5853 - Vila São José, São José do Rio Preto/SP, CEP 15090-000) para apuração de eventual infração disciplinar por parte do advogado, Dr. Festus, OAB/SP XXXXX.

No que respeita às tratativas extrajudiciais anteriores à propositura da ação trabalhista, "data venia", elas não estão relacionadas ao processamento da presente ação, pelo que não encontram ressonância no artigo 793-B da CLT.

Por sua vez, quanto ao processamento da presente ação, não vislumbro condutas previstas nos art. 77 e 80 do CPC ou 793-A e 793-B, da CLT, não incorrendo nas penas nele previstas aquele que utiliza meios processuais cabíveis para sua defesa ou para ver deferida a sua pretensão, tendo as provas sido devidamente analisadas no presente acórdão, inclusive aquelas relacionadas à testemunha trazida pela autora.

Quanto à gravação da perícia pela demandante, deve-se considerar que a autora é mulher e que a perícia foi realizada na presença de homens (o perito e o assistente técnico da ré), o que justifica a incerteza e amedrontamento da recorrente, que já havia sido inclusive vítima de assédio. Aliás, a gravação ambiental, ainda que sem o conhecimento de um

dos interlocutores, **tem sido admitida (Tema nº 237, STF) pela Suprema Corte como legítima, conforme já destacado em linhas anteriores.**

Na hipótese, foi reconhecido que a reclamante faz jus ao pagamento de indenização por dano moral em razão de assédio moral/sexual sofrido durante o seu contrato de labor, de forma que não verifico conduta de litigância de má-fé apta a ensejar a aplicação da multa em análise e, em consequência, tampouco é cabível a expedição de ofício à OAB, nos moldes determinados na origem.

Dou provimento para afastar a condenação da autora (e a responsabilidade solidária do seu procurador) ao pagamento de multa pela litigância de má-fé, bem como a determinação de expedição de ofício à OAB.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ PELA RÉ

Requer a reclamante "condenação da reclamada em litigância de má-fé pela prática de lawfare contra a Reclamante e seu primeiro patrono", apontando:

> Conforme devidamente apresentada, a Reclamada trata-se de conglomerado empresarial do ramo sucroenergético possuindo faturamento e estrutura gigantesca.
> Nesse diapasão temos que a atividade judicante da empresa seja mantida por departamento próprio.
> No caso em debate, a r. Magistrada permitiu que a Reclamada se utilizasse de 2 processos crimes como prova da conduta da Reclamante, Processos n.º xxxxxxxxxxxxxxx e xxxxxxxxxxxxxxx, tendo estes como autores os assediadores, Srs. Mevio e Ticio.
> Nestes processos os quais a r. Magistrada aguardou ansiosamente a juntada, haja vista, que desmarcou por diversas vezes atos processuais em virtude da falta de resposta quanto as ações em questão, o resultado foi um enorme revés aos Autores, pois o cerne da questão nos autos em momento algum foi a busca pelo crime de assédio cometido, mas sempre a vedação de que a Reclamante divulgasse o conteúdo aqui tratado, ou seja, orientado pelo Advogado, Dr.Lelanto, advogado renomado da cidade de XXXXX, os autores em momento algum debateram sobre as condutas aqui

> declaradas e comprovadas documentalmente, mas se debruçaram na sanha da Reclamada em impedir, "a qualquer custo" a divulgação do que ocorria nas suas dependências.
> Indo além, em outra frente judicial, o Presidente da Reclamada, esse enorme conglomerado do ramo sucroenergético, Dr. Órion, juntamente com o chefe do Departamento Jurídico da Reclamada, Dr. Demeter, ambos assistidos pelo mesmo advogado dos assediadores da Reclamante, que são meros trabalhadores rurais, o renomado Dr. Lelanto, ingressaram com a Queixa Crime contra a Reclamante Sra. Recorrente e seu advogado, Dr. Festus, Processo n.º xxxxxxxxxxxxxxx, alegando o crime de extorsão, o qual na mesma linha das outras não obteve sucesso, recebendo do judiciário a negativa quanto ao cerceamento da liberdade de expressão da Reclamante, podendo esta exercer seu direito e divulgar as atrocidades que sofreu durante o labora na Reclamada.

A atuação da reclamada, no que toca ao ajuizamento de ações criminais e à configuração da "Lawfare de Gênero", já foi analisada na consideração de seu grau de culpa pelos constrangimentos sofridos pela reclamante, tendo em conta as obrigações da ré de prevenção e combate do assédio, considerando o pedido de indenização por danos morais declinado na presente ação trabalhista, conforme fundamentado em item anterior.

A configuração de litigação de má-fé pelo ajuizamento da ação penal deve ser verificada naquele Juízo competente, pois, especificamente quanto à defesa na presente ação trabalhista, não se constata a prática, pela empresa, de conduta inserida nas hipóteses do art. 793-B da CLT.

Nada a prover.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Esta demanda foi ajuizada após a reforma trabalhista, tendo incidência a Lei de nº 13.467/2017, que trouxe inovação acerca dos honorários advocatícios no processo do trabalho.

O art. 791-A, acrescido à CLT, tem o seguinte conteúdo:

> "Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. (...) § 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários".

Conforme se depreende de tópico anterior do voto, houve, no caso, a inversão sucumbência, sendo devidos honorários em favor da autora, ficando excluída a condenação da reclamante ao pagamento de honorários advocatícios.

Quanto ao percentual a ser arbitrado, o art. 791-A, §2º, da CLT e 85, §2º, do CPC, estabelecem, como parâmetros, o grau de zelo do profissional, o lugar da prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho pelo advogado e o tempo exigido para os serviços. Entendo que o percentual de 10% mostra-se condizente com referidos parâmetros, estando de acordo com o valor estabelecido no TRT3 em situações semelhantes.

Devidos honorários sucumbenciais em favor do procurador da obreira, fixados no percentual de 10%, incidentes sobre o proveito econômico obtido com a demanda, conforme disposição contida no artigo 791-A, caput, da CLT c/c art. 85, §2º CPC, devendo, ainda, ser observada a previsão da OJ nº 348 da SDI-1 do C. TST, e da TJP nº 4 deste TRT.

Condeno, nesses termos, a reclamada ao pagamento de honorários sucumbenciais, em favor do procurador da autora, fixados no percentual de 10%, incidentes sobre o proveito econômico obtido com a demanda, observada ainda a previsão da OJ nº 348 da SDI-1 do C. TST, e da TJP nº 4 deste TRT, ficando excluída a condenação da reclamante ao pagamento de honorários advocatícios.

OFÍCIO AO MPT

Diante das irregularidades constatadas, oficie-se ao Ministério Público do Trabalho a respeito da presente decisão (artigos 680, "g", e 765, da CLT), comunicando-se que se trata de processo que tramita em **segredo de Justiça.**

Conclusão

Conheço do recurso ordinário interposto pela reclamante (ID. xxxxxxx) e, no mérito, **dou parcial provimento** ao apelo para:

(1) condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R$ XXX (XXX reais), conforme voto médio apresentado pelo Exmo. Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos (vencida esta Relatora quanto ao valor da indenização e integralmente o Des. Marco Antônio Paulinelli de Carvalho). Devem incidir juros e atualização monetária com base na variação da Taxa Selic, a partir da data do ajuizamento (ADCs 58 e 59 e ADIs 5867 e 6021);

(2) afastar a condenação da autora (e também a responsabilidade solidária do seu procurador) ao pagamento de multa pela litigância de má-fé, bem como a determinação de expedição de ofício à OAB;

(3) condenar a reclamada ao pagamento de honorários sucumbenciais, em favor do procurador da autora, fixados no percentual de 10%, incidentes sobre o proveito econômico obtido com a demanda, observada a previsão da OJ nº 348 da SDI-1 do C. TST, e da TJP nº 4 deste TRT, ficando excluída a condenação da reclamante ao pagamento de honorários advocatícios.

Para os fins do artigo 832, § 3º, da CLT, declaro que a parcela objeto da condenação ostenta natureza indenizatória.

Oficie-se o Ministério Público do Trabalho a respeito da presente decisão, comunicando-se que se trata processo em **segredo de Justiça.**

Oficie-se o CRM/MG (Conselho Regional de Medicina de Minas Gerais) e CFM (Conselho Federal de Medicina) com cópia da presente decisão, para ciência e providências que entenderem cabíveis, advertindo-se que se trata de processo em segredo de justiça, devendo ser observado o segredo médico.

Cientifique-se o perito Métis a respeito da presente decisão.

Invertidos os ônus **da sucumbência, fixo em R$ XXX o valor da condenação, com custas no importe de R$XXX, pela ré.**

Inverte-se a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais, que passa a ser da ré (art. 790-B da CLT).

Acórdão

Fundamentos pelos quais, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária da Egrégia Décima Primeira Turma, hoje realizada, julgou o referido processo e, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário

interposto pela reclamante (ID. xxxxxxx); no mérito, deu parcial provimento ao apelo para: (1) condenar a ré ao pagamento de reparação por danos morais, no valor de R$XXX (XXX reais), conforme voto médio apresentado pelo Exmo. Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos, incidindo juros e atualização monetária com base na variação da Taxa Selic, a partir da data do ajuizamento (ADC 58 e 59 e ADI 5867 e 6021); (2) afastar a condenação da autora (e também a responsabilidade solidária do seu procurador) ao pagamento de multa pela litigância de má-fé, bem como a determinação de expedição de ofício à OAB; (3) condenar a reclamada ao pagamento de honorários sucumbenciais em favor do procurador da autora, fixados em 10% sobre o proveito econômico obtido com a demanda, observada a previsão da OJ 348 da SDI-1 do C. TST e da TJP nº 4 deste TRT, ficando excluída a condenação da reclamante ao pagamento de honorários advocatícios; para os fins do artigo 832, § 3º, da CLT, declarou que a parcela objeto da condenação ostenta natureza indenizatória; oficie-se o Ministério Público do Trabalho a respeito da presente decisão, comunicando-se que se trata processo em Segredo de Justiça; oficie-se o CRM/MG (Conselho Regional de Medicina de Minas Gerais) e CFM (Conselho Federal de Medicina), com cópia da presente decisão, para ciência e providências que entenderem cabíveis, advertindo-se que se trata de processo em Segredo de Justiça, devendo ser observado o segredo médico; cientifique-se o perito, Métis, a respeito da presente decisão; invertidos os ônus da sucumbência, fixou em R$XXX o valor da condenação, com custas no importe de R$XXX, pela ré; inverteu a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais, que passou a ser da ré (artigo 790-B da CLT); vencidos parcialmente a Exma. Desembargadora Relatora, nos termos da fundamentação do voto, e o Exmo. Desembargador Marco Antônio Paulinelli de Carvalho, que mantinha a decisão de origem.

Tomaram parte neste julgamento os Exmos. Desembargadores Juliana Vignoli Cordeiro (Relatora), Marco Antônio Paulinelli de Carvalho (Presidente) e Antônio Gomes de Vasconcelos.

Presente o Ministério Público do Trabalho, representado pela Dra. Maria Helena da Silva Guthier.

Belo Horizonte, xx de xx 2024.

Secretária: Adriana Iunes Brito Vieira.

JULIANA VIGNOLI CORDEIRO
DESEMBARGADORA RELATORA

VOTOS

Voto do(a) Des(a). Antônio Gomes de Vasconcelos / Gabinete de Desembargador n. 5

Voto em separado quanto aos fundamentos fáticos e provimento do recurso em relação à **causa de pedir e aos pedidos referentes ao "assédio sexual e moral", ressalvada a convergência aos demais aspectos examinados e decididos no voto da Exma. Senhora Relatora.**

EMENTA

ADESÃO À EMENTA DA EXMA. DESEMBARGADORA RELATORA, COM RESSALVA QUANTO AOS ITENS II e VI, QUE, POR COERÊNCIA COM OS FUNDAMENTOS DO PRESENTE VOTO, SÃO ABSORVIDOS COM A SEGUINTE REDAÇÃO:

.....

II- No caso em apreço, evidenciou-se que a reclamante, laborando em local de trabalho dominado por homens, em profissão tradicionalmente masculina, foi vítima de assédio sexual e moral perpetrado por um de seus superiores hierárquicos, o qual incluía comentários e questionamentos sobre sua vida íntima, sobre aspectos do seu corpo e sobre as roupas que utilizava, em meio a uma relação de amizade admitida por ambos, que, entretanto, se transformou em abuso com insistentes propostas sexuais, aproximação física e toques nas partes íntimas da autora sem o seu consentimento, o que resultou em situação humilhante, ofensiva à sua dignidade e bem-estar.

.....

VI - Verifica-se que, a despeito da existência de uma política de prevenção do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, com a disponibilização de canais de denúncia (inclusive anônima), realização de reuniões mensais ("Bom dia") de conscientização e estímulo à denúncia de tais abusos, campanhas informativas, tais medidas não foram suficientes para prevenir fatos como os verificados na presente demanda, sendo, portanto, imprescindível que a reclamada adote medidas concretas que torne efetiva a mencionada política.

I- Apresentação do voto em separado

Respeitosamente, apresento os elementos de convicção que me levam a submeter a exame dos estimados pares o presente voto médio elaborado em separado, dado o elevado grau de complexidade da situação fática examinada.

Registro a profundidade e a extraordinária qualidade do voto elaborado pela Exma. Desembargadora Relatora Dra. Juliana Vignoli Cordeiro, sem dúvida, antológico e luminar para a jurisprudência trabalhista brasileira, especialmente no que diz respeito à concretização das políticas delineadas no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero editado pelo CNJ (Res. 351/20 e Rec. 128/2022).

II- Questão aqui apreciada:

A autora alega que, em razão do assédio sexual e moral sofridos no trabalho, foi acometida por depressão, encontrando-se atualmente afastada do trabalho.

Pede indenização no valor de R$XXX em razão de assédio moral e sexual sofridos no ambiente de trabalho.

Declaração de convergência: ressalvada a matéria tratada em separado, com apreciação e deliberação à luz de outros critérios de análise, este voto declara convergência integral com os demais aspectos constantes do voto da eminente relatora.

III- Premissas de análise:

A análise que, sintética e objetivamente, procuro fazer abaixo leva em conta as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Grupo de Trabalho - Portaria CNJ nº 27, 02/02/21) que, em linhas gerais, busca orientar os julgamentos no sentido de que avancem "nas políticas de equidade", "com atenção às desigualdades e com a finalidade de neutralizá-las, buscando o alcance de uma igualdade substantiva", afastando-se estereótipos muitas vezes presentes nas próprias leis. Com efeito, muitas regras e muitos princípios são aplicados de maneira abstrata, sem levar em consideração as relações de poder que existem na sociedade.

Destaca-se a seguinte indagação: "mesmo não havendo tratamento diferenciado por parte da lei, há aqui alguma desigualdade estrutural que possa ter um papel relevante no problema concreto?"

Elencam-se os seguintes conceitos para os quais se faz atenção:

a) Violência sexual: investidas sexuais de, de cunho explicitamente sexual ou não, NÃO CONSENSUAIS;

b) O assédio moral e sexual lastreia-se, em regra, numa relação assimétrica de poder (ambiente propício nas relações de trabalho);

c) Os abusos cometidos em locais privados longe de testemunhas, a palavra da mulher deve ter peso elevado;

d) Consideram-se de cunho sexual condutas qualificadas como

“cantadas”, “toques inapropriados”, “convites insistentes”, “piadas sexistas”.

Tem-se em conta ainda:

* A ODS 5 da Agenda 2030- ONU:

“5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos”.

* A importunação sexual tipificada na legislação penal:

“Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro” (Art. 215-A, CP).

Os contornos teórico-doutrinários do assédio moral e sexual trabalhista.

Dentre os avanços civilizatórios contemporâneos situa-se a complexa questão da desigualdade de gênero nas múltiplas dimensões da vida, agravada pela violência moral, física e sexual a que se submetem as mulheres, especialmente no ambiente de trabalho.

Pode-se falar mesmo em um movimento político e jurídico de repercussão e relevância global de combate à desigualdade de gênero, a toda forma de violência e/ou discriminação contra a mulher, ao lado de outras pautas civilizatórias, que vêm se concretizando na produção jurídica, na formulação de políticas públicas e em múltiplas formas de sensibilização e mobilização das instituições e da sociedade em torno da causa da mulher. Todos nós, enquanto cidadãos, agentes públicos e sociais, estamos e devemos estar comprometidos com a realização da justiça de gênero, como capítulo fundamental dos direitos humanos e fundamentais.

O presente caso desafia o julgador a apreciar os fatos e julgá-los à luz destas premissas, mas com atenção às singularidades e ao contexto do caso concreto, de modo que a correção de uma injustiça não implique, de modo inverso, em nova injustiça de gênero a retirar da mulher toda e qualquer responsabilidade pela transformação deste estado de coisas e despertar uma espécie de contrarreação do masculino, de modo a alimentar uma “guerra entre sexos” - de todo indesejável. A transformação desta cultura somente poderá ser alcançada pela disseminação de relações de gêneros nutridas por relações de empatia.

IV- Contexto

A autora, hoje com 49 anos de idade, trabalhou na reclamada desde 2012 como motorista carreteira, depois de ter trabalhado na mesma função em outras empresas (Frigorífico ABC; XXXXXX e na XXXXXXXXXXX), também no transporte de cana e motorista de caminhão basculante na mencionada ferrovia reclamada (cf. laudo da perícia médica, ID xxxxxxx). Transcreve-se:

"A autora trata-se de uma paciente de 48 anos de idade, motorista carreteiro em Recorrida desde 2012." A Testemunha Cicrano relatou que "a reclamante comentou que era acostumada a trabalhar no meio de homens, sendo que uma vez disse ter trabalhado com um fornecedor, onde ficou em alojamento na cidade de Cidade-Estado, no meio dos homens".

A autora, portanto, tinha considerável experiência em ambientes sociolaborais, no exercício da função de motorista, em que há predomínio masculino e a configuração de ambiente machista. Pode-se, então, concluir que a autora já possuía e possui ampla experiência de trabalho em ambientes predominantemente masculinos, como no caso da reclamada.

A autora foi descrita como mulher de atitudes firmes e determinadas, tanto quanto ao modo de vida, quanto ao enfrentamento de situações que lhe são desagradáveis. A petição recursal bem o explicita ao proclamar que a autora "nunca se furtou a tratar situações de trabalho de forma assertiva e corajosa, jamais deixando-se ser diminuída por seu gênero" e que a ela "possui conduta libertária e humilde, concernente aos meios de tratamento com os colegas de trabalho deixando há muito tempo de lado o pudor imposto ao sexo feminino, pois se assim o aceitasse seria massacrada pelo meio".

Ainda que tais características tenham sido auto proclamadas na inicial da qual a autora não é signatária, convém perscrutar, na prova dos autos, dados que configurem a sua autonomia e sua postura emancipada no ambiente de trabalho.

Importa esclarecer que a configuração do assédio moral ou sexual independe da conduta da mulher, ou mesmo, de seu linguajar ou de seu modo de vestir.

Importa, entretanto, averiguar se as situações alegadas na causa de pedir, caso comprovadas, ensejam sofrimento em intensidade que se possa configurar o alegado assédio e o consequente dano dele resultante.

Com efeito, a prova oral é profusa e reveladora da autonomia e autodeterminação próprias das pessoas de personalidade forte e independente.

A testemunha Cicrano, que trabalhou com a reclamante, percebia-a como uma pessoa que "tinha personalidade forte, que não leva problemas para casa" (ID xxxxxxx); a testemunha Tetis declarou "que a reclamante não é do tipo de pessoa tímida que ouve desaforos e fica calada; que a personalidade da reclamante era forte, peitava todo mundo, enfrentava, não abaixava a cabeça" (ID xxxxxxx). A mesma testemunha já presenciou a Recorrente (autora) "falando alto com o Ticio, inclusive colocando o dedo no

nariz dele na frente de outras pessoas"; presenciou ainda "o Ticio falando para o Hefesto que o 1º caminhão que chegasse era para ser direcionado para outra frente de trabalho e, por coincidência, chegou o da Recorrente, mas ela disse que não iria e não foi" e mais "já viu a Recorrente abandonando o posto de trabalho, pois ela deixou o caminhão na Recorrida e foi embora para a cidade" (ID xxxxxxx). O fato é ratificado pelo colega de trabalho Apolo, motorista, que "já presenciou a Recorrente gritando e apontando o dedo para o Ticio, na maior falta de respeito, lá no ponto de chamada" (ID xxxxxxx). Hefesto, que também trabalhava na empresa, declarou que a "Recorrente (autora) era brigona, desobedecia o chefe e fazia as coisas do modo dela". Exemplifica esta característica mencionando o fato de o Ticio, líder do setor, ter ligado para ele solicitando um caminhão para uma frente de trabalho e, ao repassar o pedido à autora, ela recusava atender à ordem dizendo que "não iria e não ia mesmo (sic)"; diz mais, que, certa feita, a testemunha "pediu para ela (a autora) ir para determinada frente de trabalho" e ela "quase bateu no declarante lá na Base de Carregamento de Vinhaça". Em outra ocasião, indicou que, em uma reunião de motoristas para repassar-lhes ordens quanto ao local de trabalho de cada caminhão, "a Recorrente se irritou e foi em direção ao Ticio apontando o dedo para o rosto dele e gritando: 'por que você mesmo não pega o telefone e me liga para avisar para onde vai;'"(ID xxxxxxx). O líder de setor Ticio declarou que " após o falecimento do pai a colaboradora começou a dar trabalho, descumpria ordens (se recusava a ir para a frente de trabalho determinada, fazia mais de 01 hora de refeição etc.). Tentou conversar com a Recorrente a respeito da sua indisciplina, mas ela não deu atenção e disse que ele a estava perseguindo (ID xxxxxxx)". Essas declarações foram prestadas pelos superiores e colegas de trabalho da autora na sindicância instaurada pela empresa para apuração dos fatos e não foram impugnadas, sendo, assim, incontroversas.

A dimensão libertária da personalidade da autora, assim como ela se apresenta, compreendida no sentido de que há muito tempo deixou de lado "o pudor imposto ao sexo feminino", foi bem caracterizado no conjunto da prova trazida aos autos:

A testemunha Tetis, que trabalhou com a autora no setor de irrigação, como mecânica, considerou que "o comportamento da reclamante na empresa era impróprio, pois usava um vocabulário com palavrões, mandava os meninos 'tomar no cu', falava 'buceta' (sic); que a reclamante mantinha conversas de cunho sexual com os colegas de trabalho; que já ouviu a reclamante comentando assuntos pessoais, íntimos dela e do marido,

falando que o marido não dava conta de satisfazê-la como mulher; que esse comentário foi na presença de homens; que a reclamante comentava que o marido dela queria 'na parte de trás e não da frente', mas usando tons mais explícitos (palavrões), dizendo que o marido dela queria 'comer o cu dela e não a buceta'" (sic) (ID xxxxxxx). Sobre a cirurgia plástica feita pela autora, relatou que a autora mostrou-lhe foto dela nua, sem nada e também mostrou o corpo à depoente na presença de outras mulheres, no vestiário e que já ouviu relatos de colegas homens de que a reclamante também mostrou as mesmas fotos dela a eles (ID xxxxxxx). Ratificando o dito pela testemunha Tetis, a testemunha Cicrano relatou "que a reclamante comentou no setor que tinha feito cirurgia, depois que emagreceu, para retirar excessos de pele; que uma vez estavam carregando na base e a reclamante mostrou uma foto dela sem roupa, deitada em uma cama, refletida no espelho, ao depoente, ao Sr. Hefesto e outros motoristas que estavam no local; que a reclamante mantinha conversas de cunho sexual com os colegas, pois estava acostumada a trabalhar no meio de homens, falava besteiras, comentava sobre vídeos pornôs" (ID xxxxxxx).

A testemunha Beltrano percebia a autora como "uma pessoa muito extrovertida, brincava, 'jogava piada fora'", já ouviu da autora falando com colegas que "queria uma pessoa para satisfazê-la, não dando o contexto da 'satisfação' que desejava" (ID xxxxxxx). Apolo, motorista na empresa, relatou que "A Recorrente às vezes não usava nem a área de vivência, fazia xixi ali mesmo, 'junto com os colegas'" (ID xxxxxxx). Como esclarece a testemunha Astreu "no local da troca de turno há uma área de vivência com água, mesa, banheiro, com acesso livre aos trabalhadores da empresa" (ID xxxxxxx). Poseidon, líder de produção agrícola, relata que "num certo dia de trabalho ao passar pela Recorrente, ela disse na frente de outros colegas: 'Poseidon não gosta da fruta'. E, quando questionada sobre o que ela havia dito, simplesmente disfarçou e disse: 'Você gosta da sua esposa... não gosta de coisa por fora'" (Id xxxxxxx). O fato foi presenciado pelo funcionário Ipérion, que relata que, "quando passaram perto da Recorrente, ela disse se referindo ao Ticio: 'esse aí não gosta de mulher'" e que a autora falava besteira na frente de todos os colegas e disse que "não tem home para dar conta de mim" (Id xxxxxxx). Hefesto declarou que um colega disse-lhe que a Recorrente foi até a casa dele e insistiu para ficar com ele, depois disso a própria colaboradora falou que: 'O colega não valia nada, não era homem não" (Id xxxxxxx). Ticio - cujos relatos aqui se tomam com reserva, nada obstante suas declarações sejam incontroversas, ao reconhecer que trocou mensagens "quentes"

com a autora, menciona que a autora era extrovertida e lhe dirigia elogios, pessoalmente ou por telefone, afirmando "você bonito", "tenho vontade de beijá-lo" e "sonhei com você na cama". Disse mais, que a autora lhe mostrava suas fotos nuas, que ela lhe dizia, bem como para o colega Poseidon e outros que "não achou nenhum homem para fazê-la gozar" (ID xxxxxxx).

Tais circunstâncias revelam que a autora não se prendia aos estereótipos convencionais da cultura patriarcal machista presente tradicionalmente nas relações de gênero; não se sentia de modo algum constrangida ou em estado de submissão que lhe condicionasse a aceitar situações ou abordagens que não quisesse ou não lhe agradassem. Aqui é de se levar em conta que nem mesmo o fato de o marido trabalhar na mesma empresa, na mesma função, conforme esclareceu a testemunha Beltrano, não lhe implicava constrangimento ou fator inibidor do seu modo de ser característico da auto-referida "conduta libertária".

Oportuno salientar, ainda, que, segundo o supervisor de produção agrícola, Helios, o líder de produção agrícola Poseidon e a testemunha Beltrano, o supervisor Helios deu opção para Recorrente mudar de equipe de trabalho, para que as suas folgas coincidissem com as do seu marido, mas ela recusou dizendo que "não queria sair da turma do Ticio" (IDs. xxxxxxx e xxxxxxx).

Tais elementos são por demais relevantes na apreciação das situações apontadas como tipificadoras do assédio moral e sexual sofridos pela autora e, por consequência, como causa de pedir da indenização por dano moral.

Aqui bem se enquadra a síntese lapidar elaborada pela juíza sentenciante:

"Como visto, as provas coligidas aos autos demonstram que, no cotidiano laboral, a Reclamante era uma pessoa de personalidade forte, liberal, que falava palavrões (inclusive durante a diligência pericial - fls. xx, xx, xx e link de fl. xx), mostrava fotos nuas aos colegas de ambos os sexos, fazia comentários pejorativos de cunho sexual sobre outros empregados e descumpria ordens, deixando evidente a ausência de receio de sofrer reprimendas de seus superiores hierárquicos."

V- Assédio moral e sexual. Dano moral

A autora foi acometida de quadro depressivo (CID 10 F 32), diagnosticado pelo INSS em xx/xx/21 (ID xxxxxxx). Consta do laudo da perícia médica previdenciária a seguinte observação: "MOTORISTA DE CARRETA DE

RECORRIDA REFERE TER PERDIDO SEU PAI PELA COVID EM xx/xx/2021 E QUASE PERDEU SEU MARIDO, ENTRANDO EM DEPRESSÃO. AFASTANDO-SE DO TRABALHO EM xx/xx/2021. ATESTADO DRA EURÍBIA CIDF322".

O laudo elaborado pelo perito médico do juízo assim descreve o estado da autora (ID xxxxxxx): "ao exame mental constata-se um diagnóstico de Depressão moderada. Como fator desencadeante ressaltamos a perda de seu pai por covid 19 há 1 ano e 6 meses. Pessoa importante para a periciada, que participou intensamente como referência positiva em toda sua vida desde de criança até a fase adulta, dando-lhe muito carinho, amor, atenção e participando ativamente da formação escolar, vida conjugal e vida profissional, estando lado a lado em toda sua caminhada de forma muito harmoniosa e amorosa." Registre-se que o primeiro atestado médico por depressão obtido pela autora é posterior à morte de seu pai.

Sobre eventual relação entre o estado de depressão e o ambiente de trabalho, registrou-se no laudo que: "No ato pericial há inúmeros relatos por parte da autora, que as vezes se emocionava, de ter sido assediada sexualmente e moralmente por parte de líderes do setor onde a mesma laborava. Em seu discurso não houve queixa reclamatória na empresa (canal de denúncia), pois a mesma sentiu "pena" dos assediadores segundo ela. Este perito não possui elementos técnicos para concluir assédio Moral e/ou sexual na empresa reclamada" (ID xxxxxxx).

A autora afirma que sofreu por vários anos, de forma cotidiana e reiterada, assédio sexual por parte do superiores hierárquicos Ticio, líder da frente de trabalho, Mevio, controlador de boletim operacional digital, e Fulano, encarregado do setor CCT (colheita, carregamento e transporte). Afirmou, de forma eloquente, que jamais sofreu qualquer assédio por parte de nenhum dos seus colegas de trabalho, com os quais manteve sempre convívio respeitoso.

A autora alega que Ticio começou a mandar mensagens para ela via aplicativo Facebook, no ano de 2015. "Prints" das mensagens são reproduzidos nos autos. Mevio começou a mandar mensagens para a reclamante no ano de 2017, pelo mesmo aplicativo.

Quanto ao Fulano, a autora aponta como causa a afirmação de que ele "se sentiu no direito de constranger a Reclamada com conotação sexual no ambiente de trabalho". Menciona a postagem de um vídeo em que o referido funcionário aparece se masturbando em horário de trabalho, em local de troca de turno dos trabalhadores, do modo como fora compartilhado no grupo de trabalho da colheita (via whatsapp), mencionando que era para a reclamante, e usando a frase "quero de comer, Recorrente" (sic).

Enfim, aduz que “por não consentir o assédio sexual que estava sofrendo, seus superiores começaram a oprimir e aplicar punições como:

Obrigando-a a lavar carretel de vinhaça;

Troca de localização para dificultar seu transporte de retorno, marginalizando-a.

E ainda que “começou a sofrer assédio moral pelos seus superiores em razão de não aceitar satisfazerem sexualmente”.

V.1- A autora & Ticio

A análise do conjunto de toda a prova produzida nos autos correlata aos fatos envolvendo a relação entre a autora e o Ticio implica o cotejo entre a prova testemunhal colhida em audiência, as mensagens trocadas entre ambos, as declarações de funcionários da reclamada documentadas na sindicância realizada pela reclamada, as quais são incontroversas, e as diligências periciais. Nenhuma das testemunhas ouvidas noticiaram fato ou conduta assediadora por parte do Ticio. Cicrano disse que o relacionamento entre a autora e Ticio era normal; Beltrano afirmou que a autora elogiava o setor e dizia que gostava de trabalhar com Ticio. Tanto que, segundo o supervisor Helios, o líder de produção Poseidon e a testemunha Beltrano, quando a autora pediu pra mudar de escala, disse que não queria sair da equipe do Ticio.

O detalhamento dos diálogos apresentados na petição inicial como causa de pedir é relevante para a análise do contexto na perspectiva do assédio sexual.

Diálogos entre a autora e Ticio no facebook, foram iniciados por ele - ID xxxxxxx - (com a seguinte abordagem: “so de boa”- sic), que, ao ser indagado pela autora se ele estava sozinho, informa estar sozinho por motivo de viagem da esposa e que, àquela hora da noite, estava fazendo faxina. Após ouvir da autora que não era aquela, hora de faxina, indagou-a se queria ir ajudá-lo, o que foi negado porque: “ta tarde” (sic). A negativa não explicita peremptória recusa ao convite, mas aponta o horário como óbice. Ante a afirmação da autora de que não era hora de faxina, Ticio indagou se seria hora de “trepa” (sic), ao que a autora respondeu que: “aí é diferente, não é faxina então kkkkk”. Convidada sob esse outro motivo, a autora respondeu: “vo não kkkkk (sic). Intercalaram-se outros assuntos relacionados ao trabalho e a autora se despediu, sob interpelação “ta cedo” (sic) por parte de Ticio. O diálogo prosseguiu com a exortação da autora: “acalma o fogo”. O interlocutor indagou à autora se ela estava na cama pelada, o que foi respondido afirmativamente e nos mesmos termos com

o esclarecimento “não durmo d roupa” (sic), fato que ensejou a informação de Ticio de que “o pau áa ta subindo só de imajina” (sic). Convidou-a em seguida para fazer-lhe uma “jata” (rectius janta), tendo a autora respondido que era ruim de cozinha, tomando a conversa dúbia conotação: Ela - “sou ruim pra cozinha”, ele - “e não e boa”, ela: “kkkk VC nunca comeu nada que fiz”, ele - “eu quero comer”. O assunto volta a banalidades relativas à faxina e à rotina do interlocutor, seguindo-se o despedimento da autora: “a tá Vo dormi beijos Até amanhã. Dorme com Deus” (sic).

De outras comunicações iniciadas por Ticio (“Ticio está acenando para você”), que era líder da equipe da autora, extraem-se fragmentos de diálogos em que, entre assuntos do trabalho, sobressaem abordagens do tipo: o Ticio, após informar estar em viagem de treinamento informa o dia da volta e diz que “se não vou ficar com saudade”, esclarecendo, após interpelação da autora, que a saudade era de casa e da autora, após esta dizer que a volta seria rápida.

As degravações dos relatos da autora ao perito médico do juízo (ID xxxxxxx) revelam que a autora detalhou fatos relativos às abordagens do Ticio. Aconselhada a levar os fatos ao superior hierárquico (Urano), ela disse que tinha pena e “não queria prejudicar uma pessoa que ganha dez, doze mil”. Relata ao perito: “Esse Ticio, Doutor, ele entrava dentro do meu caminhão, ponhava a mão na minha perereca, queria ver meu silicone, queria ver minha tatuagem, queria ver eu pelada, queria transar comigo, “realiza meu desejo”, eu falava pelo amor de Deus cara, eu conheço sua muié, vamo viver em paz (...) e ele em cima, em cima Doutor, de mim insistindo.” E mais: “Ele uma vez tentou me agredir, porque eu comecei a me perder na coça, eu falei não sei onde que eu to eu preciso achar o caminho, ele falou “peraí que eu vou te levar”, ele me colocou dentro do carro e me enfiou em um carreador de mato, e eu falei pra que você vai por aqui? Você não vai me ensinar o caminho? E ele “vamo conversar” e eu falando não quero, não quero e ele me ponhando a mão....” (sic).

“Esse Ticio, ele começou a me ameaçar, falar pra mim que bom eu procurar outro setor (...) aí eu liguei para o Urano e falei já basta a dor de um luto e esses caras me atentando, o Senhor não vai fazer nada? Aí ele falou “Recorrente, está marcado para você ir no psicólogo” e aí o que aconteceu, ponharam eu no carro e me levaram para a Recorrida e aí o Doutor Hipnos, que era na época falou “Recorrente, você vai precisar de uns dias, porque você perdeu seu pai e você não está em condições” e eu falei não Doutor, meu problema não é meu pai, meu problema é o que eu estou vivendo aqui, na Recorrida. Aí ele falou “não, você vai ficar em casa”.

Na diligência pericial, a autora declara que a causa de seu estado de depressão foram os abusos sofridos. Indagada, relatou que não teve envolvimento com as pessoas que mencionou nos seguintes termos: "Não! Eu era obrigada, forçada e tudo eu falava não, não, não, eu não queria, não quis Doutor e não quero, tanto é que hoje eu me enojo, eu não tenho coragem de vestir meus vestidos (...) eu não consigo me sentir mulher mais (...) e aí eu descobri o porque que eu estou me sentindo esse lixo, porque eu tomei um trauma de vestir, me arrumar, de me cuidar".

Aqui, é de se dar peso à palavra da autora, mas seu relato deve ser compreendido no contexto da prova produzida. É razoável admitir que as abordagens do Ticio, que admitiu, inclusive, conversas "quentes" com a autora, intencionavam relacionar-se sexualmente com ela, ainda que possa ter sido estimulado pelas manifestações da autora a seu respeito e serem atribuídas à "postura libertária" desta, que se sentia livre para dirigir-se a ele nos termos mencionados alhures.

Verifica-se, portanto, um crescendo nas interações extralaborais entre a autora e o Ticio. Identifica-se que as trocas de mensagens fora do ambiente e horário de trabalho evoluíram para situações ocorridas no ambiente de trabalho, como a que foi declarada pela autora.

Entretanto, não se pode levar em conta que a autora jamais acionou os canais institucionais da reclamada para as devidas providências. É certo que, como narram as testemunhas e a prova documental exibida pela reclamada, havia um programa de combate ao assédio sexual e de apoio às mulheres. Da prova oral, em uníssono, resulta que a reclamada faz campanhas contra assédio sexual e moral, divulgadas em reuniões - como o "Bom Dia" e reunião de mulheres, com ampla liberdade para as mulheres falarem, podendo procurar o escritório para tratar do assunto (testemunha Tetis); além disso, a empresa possui canal de denúncia e faz várias campanhas, inclusive "palestra mensal denominada 20 minutos" (testemunha Cicrano); a "empresa é bem taxativa, pois se tiver assédio há canais de denúncia, portal do RH, de modo que o se acontecer assédio pode ser feita denúncia anônima para tomada de medidas" (testemunha Astreu).

O amplo material de divulgação do Canal de Denúncia revela a existência de meios disponíveis, inclusive com preservação do anonimato, para que as trabalhadoras mulheres possam apresentar denúncias de assédio sexual e moral, sendo certo que o referido Canal não registrou nenhuma ocorrência relacionada aos fatos discutidos neste processo, nem envolvendo os denunciados pela autora. Este é fato é por demais relevante em se considerando que se tata de uma mulher destemida e que "não leva

desaforo para casa", "peita" superiores hierárquicos e até mesmo se recusou algumas vezes a cumprir ordens superiores, como a autora.

É de se considerar a relevância do fato relatado por várias das testemunhas, segundo as quais a autora teve a oportunidade de mudar para outro setor e não mais trabalhar sob a gestão do Ticio. Consta que a autora pediu ao supervisor Helios, antes da pandemia, para mudar a sua escala e de toda a equipe de trabalho, para rodar igual a do marido que trabalhava em outro setor (CCT), e o supervisor disse à colaboradora que não poderia mudar toda a equipe de escala, mas poderia mudá-la para outra equipe, outro turno e outro caminhão. De acordo com todos os depoentes, a autora relatava que: "gostava de trabalhar com o líder dela (Ticio)", "se fosse para sair da turma do Ticio e do caminhão ela não queria" (testemunha Beltrano).

Tem-se em conta ainda que autora tinha relacionamento não somente com Ticio, mas também com sua família, como resulta dos elogios feitos em redes sociais a fotos e eventos divulgados por ele.

O teor das mensagens trocadas entre ambos constantes do acervo anexo aos autos não permite concluir que houve prática de assédio sexual por parte de Ticio. A partir delas não vislumbro a existência de investidas sexuais não consensuais; todas as conversas ali registradas têm o engajamento e o estímulo da autora, portanto, inquestionável consenso. Não houve abuso. Da parte de Ticio não houve piadas sexistas, mas sondagens diretas sobre a disposição da autora de aprofundar e avançar no assunto, sem que se possa de lá extrair abordagem que se possa qualificar como "cantada" ou convite insistente.

Conclusão inequívoca quanto à existência do assédio sexual e moral resulta dos fatos extraídos da degravação dos áudios da diligência pericial pela autora, prova que aqui se considera lícita e oportuna, na medida em que revela a omissão de dados importantes do laudo pericial. Sobretudo, que os fatos gravados dizem respeito exclusivamente à assuntos pertinentes à autora, de modo que a ela é permitido documentar os fatos sem autorização do perito médico, uma vez que, se há privacidade a preservar, esta seria de interesse exclusivo da pericianda. Ainda que os fatos omitidos no laudo pericial não tenham sido mencionados na causa de pedir, são eles relevantes porque traduzem correlação e desdobramento das mensagens constantes dos diálogos invocados na peça inaugural.

Nestes termos, reconheço a existência de assédio sexual a partir dos fatos advindos da degravação, uma vez que Ticio avançou para além do horizonte permitido pela autora, tocou suas partes íntimas e insistiu na prática de ato sexual, na condição de líder do setor onde trabalhava a

autora. Circunstância agravante da conduta de Ticio, ao lado do fato de que os fatos ocorreram no ambiente de trabalho e, inequivocamente, inexistiu consentimento da autora. Ora, a postura auto-intitulada "libertária de as atitudes irreverentes aos padrões culturais convencionais transcendidos" não autoriza a invasão do espaço de conviviabilidade permitido pela autora e a apropriação e muito menos e a contundente violência física de tocar inautorizadamente as partes íntimas da autora.

Vislumbro ainda a prática de assédio moral por parte do mesmo Ticio, a partir do relato paralelo ao laudo pericial, resultante da degravação dos diálogos verificados na diligência pericial, ante o seguinte relato da autora:

" Eu acho que tinha que colocar eles tudo em um psiquiatra, pra ver a mente deles, o abuso do poder, o abuso do sexo, achar que é dono da pessoa, punhar (sic) a mão na pessoa, enfiava (sic) a mão dentro da minha calça. Ou para cara, o cara ficava insistindo, eu coloquei um basta e o cara não parava de me perseguir, ele me ameaçava (choro) teve um dia que eu liguei para o meu marido e falei vamos embora, eu não aguento isso aqui, mas ele falou "não, se você sair daí você vai perder seus direitos, você tem que aguentar" (...) Eu chegava em casa Doutor, o estômago doendo, o coração, meu coração chegava falhar. Eu falei gente eu não preciso disso, me manda embora pelo amor de Deus, "a mas você está doente", mas porque que não deu uma solução naquilo ali? Porque eles não colocam aqueles caras, ali é muito abuso e não é só eu não, tem muita gente, porque a pessoa passa por aquilo ali porque precisa do serviço. Igual eu, além de ser minha paixão eu ganhava bem, onde que eu vou arrumar outro emprego para ganhar aquele valor? Tem que ir para o trecho, só tem Recorrida aqui...".

"(...) tinha um chefe lá, que eu não queria citar o nome, ele era muito amigo meu, teve um dia que eu entrei no carro com ele e ele falou "vamo ali ver um serviço", ele me assediou tanto que eu senti enjoo, pedi para encostar o carro porque eu vou vomitar, ele encostou."

O conjunto da prova permite concluir que esse "chefe" era o mesmo Ticio.

Tais episódios revelam o assédio moral também perpetrado pelo funcionário Ticio, agravado pelo abuso das boas relações laborais existentes entre ambos e que se extrapolavam para o campo das relações familiares. Reitere-se, a propósito, os dizeres da autora nas degravações já mencionados alhures e que aqui se repetem: "Esse Ticio, Doutor, ele entrava dentro do meu caminhão, ponhava a mão na minha perereca, queria ver meu silicone, queria ver minha tatuagem, queria ver eu pelada, queria transar comigo,

"realiza meu desejo", eu falava pelo amor de Deus cara, eu conheço sua muié, vamo viver em paz (...) e ele em cima, em cima Doutor, de mim insistindo...". Tais fatos, ainda que provenientes tão somente das declarações da autora são enfaticamente verossímeis, pelo que lhes confiro status de fatos comprovados nos autos. Os elogios uníssonos das testemunhas ao líder Ticio ressaltam seu profissionalismo e liderança exercida no ambiente de trabalho, suficientes para angariar o apreço da própria autora e a vontade de permanecer na equipe por ele liderada. Contudo, não descaracterizam os referidos fatos que nunca ocorrem à vista de outrem.

Os fatos constantes das degravações da diligência pericial, estes sim, configuram conduta ofensiva à dignidade da autora, ensejando certa hostilidade nas relações entre ambos, ainda que encobertos pela proclamada relação de amizade entre ambos, o que não pode ser tomado com salvo conduto para atitudes desse jaez. Trata-se, portanto de assédio sexual, nos termos da Convenção n. 111, OIT, com presuntivo dano psicológico, que, no caso, não extrapola para o alegado status depressivo.

Dessarte, não se pode prescindir do elemento volitivo. O assédio sexual se configura desde que o ato físico, verbal ou gestual praticado pelo ofensor seja contra a vontade do ofendido (Res. 351/20, CNJ), como no presente caso.

V.2- A autora & Mevio

Aqui não há nenhum outro elemento de prova, nos autos, de interações de cunho sexual entre a autora e o funcionário Mevio, senão os prints de mensagens trocadas entre ambos.

Dos diálogos constantes dos prints de mensagens entre a autora e Mevio, extraem-se situações em que assuntos do trabalho eram apenas entrada para assuntos do tipo: comentários sobre fotos postadas pela autora nas redes sociais reproduzidas e comentadas por Mevio, exortando-a de que as fotos não poderiam ser postadas; indagações sobre tatuagens no corpo; comentário sobre as roupas usadas pela autora fora do trabalho e vistas nas fotos compartilhadas, como elas marcam o corpo; tudo em consenso entre os interlocutores. Envio à autora, pelo Mevio, de fotos da autora extraídas de redes sociais que se tornaram tema das conversa. Registram-se, ainda, comentários do Mevio no sentido de que a autora deve continuar na academia por que: "eh pra vc. Bom pro maridão. levanta a auto estima de tudo. Não desista" (sic). Sobre os resultados da atividade física, Mevio diz, em sequência à afirmação da autora de que não irá desistir e ficará forte, que ela ficará "Forte. Saudável. Sarada" (sic), o que autora rebate alegando

a idade como obstáculo a ficar sarada. Mevio redargui invocando o ditado: "Panela velha q faz comida boa" (sic), obtendo, em resposta da autora, que: "fica velha a panela queima a tudo kkkkk". Mevio encerra dizendo "vo dormi. Se não falo coisa demais". Foram presentes nos diálogos, sempre com o consenso e extensão do assunto pela autora, as tatuagens desta, preocupações com a disponibilidade de tempo da autora para descansar, curtir a cama e namorar o "maridão" (da autora).

Não vislumbro em tais mensagens nenhum elemento que possa ser caracterizado como assédio sexual ou moral perpetrados por Mevio. Nesse sentido, são pertinentes as ponderações da juíza sentenciante: tais mensagens de cunho erótico (acresço que nesse caso, foram apenas, subliminares) não configuram assédio sexual ou moral "mormente por que não foram repelidas, mas sim correspondentes a até mesmo incentivadas pela obreira...".

V.3- A autora & Fulano

Os elementos trazidos aos autos não permitem o estabelecimento de qualquer relação entre o vídeo que documenta a masturbação do funcionário Fulano com a alegação de assédio sexual. Muito menos que o vídeo faça qualquer referência à autora.

As provas revelam que o tal vídeo foi postado, acidentalmente, no status do Whatsapp do Fulano, tendo sido capturado por alguém e compartilhado com terceiros, sem nenhuma referência à autora. Como bem acentuou o juízo de origem sobre o laudo de perícia realizada no vídeo, em xx/2022, não impugnado pela reclamante, o perito Ares afirma que o vídeo foi postado no status do Whatsapp do Sr. Fulano e transmitido aos contatos de seu celular, concluindo que não houve nenhuma fala discernível ao longo da gravação, muito menos do nome da reclamante, somente algum tipo de gemido/suspiro relacionado com o ato masturbatório (fls. xx).

E mais, é incontroverso que Fulano "nunca teve contato com a obreira, pois trabalhavam em setores distintos, tampouco tinha o número do telefone dela em seu celular, negando que tenha enviado a mídia a ela, relatando que postou o vídeo em seu status no Whatsapp, sem querer, e, apesar de tê-lo apagado imediatamente, as imagens foram capturadas e compartilhadas em algum grupo" (fl. xx). A testemunha Cicrano, sem contraprova que a desautorize, esclareceu que soube do vídeo em que o Fulano apareceu se masturbando e que ele postou sem querer, no status de whatsapp e alguém capturou o vídeo e saiu divulgando. Disse mais que o Fulano é "pessoa 'meio de idade', que não sabe mexer com celular"; soube que alguém avisou o Fulano para retirar o vídeo do status; o vídeo não foi

postado no grupo de trabalho e que o Fulano não tinha nenhuma ligação com a reclamante no trabalho, pois os setores de trabalho são totalmente diferentes. É de se atentar para o relato de Astreu, que faz parte de um grupo de pesca, no sentido de que o vídeo mostrava apenas a parte do peito e da coxa de uma pessoa fazendo uma cena obscena, mas não mostrava o rosto da pessoa e não tinha voz. Não se lembra quem fez a postagem, mas o comentário foi de que o vídeo seria do líder da Recorrida, Fulano, sem saber como chegaram a essa conclusão. E mais, o vídeo não foi postado no grupo da colheita "que é restrito para informações sobre serviço" (ID xxxxxxx). Esclarecimento importante é a de que não é possível saber onde o vídeo foi gravado.

O laudo pericial (ID xxxxxxx) confirma os relatos testemunhais: as imagens estão centradas apenas no órgão genital; o local não pode ser identificado; não há no vídeo nenhuma fala discernível ao longo de toda gravação; nalguns pontos parece haver algum tipo de gemido/suspiro relacionado ao ato masturbatório; não há sequer evidência material de que algum desses gemidos possam ter sido confundidos com o nome "Recorrente" ("a análise espectográfica desse tipo de trecho não permite visualizar elementos acústicos que confirmassem a existência da palavra "Recorrente" (nem qualquer outra palavra, para ser mais exato)". O perito associa a alegação de que a masturbação tivesse sido dirigida à autora como "miragem auditiva", comum em gravação dessa natureza, "quando sussurros e outros ruídos são eventualmente confundidos com alguma palavra, efeito em geral estimulado por pressupostos e/ou autosugestão".

Finalmente, o perito esclarece um fato importante "a veiculação (do vídeo) foi realizada pelo modo "status", de forma que o vídeo fica disponível para todos os contatos do aparelho. Portanto, o Fulano não enviou o vídeo para nenhuma conta de whatsapp específica, muito menos para a autora. De fato, o vídeo foi capturado e divulgado por outrem.

As afirmações constantes na petição inicial, segundo as quais Fulano teria compartilhado o vídeo no grupo de trabalho da colheita, usando a frase "quero te comer Recorrente", e de que o vídeo fora feito na troca de turno, no local de trabalho, estão desprovidas de prova, para não dizer eivadas de má-fé, ante o contexto minudentemente analisado acima.

Aliás, não há informação sequer sobre se e como a autora teve acesso ao tal vídeo. E se o teve, não foi preciso perícia para apurar que o vídeo não continha pronunciamento de nenhuma palavra, como constatou a testemunha Cicrano. O enviesamento do conteúdo do vídeo é evidente, assim como sua descuidada associação a um possível assédio sexual por

parte do Fulano em relação à autora. A conversão de uma "miragem auditiva", pela qual o referido funcionário não é responsável, em ato de assédio sexual é de todo insustentável. A gravidade da denúncia não pode ser ratificada por miragens, convenhamos!

Os excessos constantes da petição inicial, assim como seu encaminhamento à reclamada antes do ajuizamento da ação, com proposta exponencial e descabida de acordo no valor de R$XXX, sob ameaça de tornar público o que estava ocorrendo na empresa reclamada, correlaciona-se com a exacerbação e hiperdimensionamento dos fatos narrados, por meio de uma dramaticidade engendrada com distorção deliberada de alguns dos fatos, como foi o caso do vídeo da masturbação e apresentação dos fatos ocorridos no ambiente de trabalho discutidos nestes autos como causa exclusiva do adoecimento da autora, o que revela, no mínimo, má intenção, sobretudo quando, sob o patrocínio de outro advogado, a ação foi ajuizada com pedido de indenização no valor de R$XXX.

V.4- Perseguição

A alegada perseguição decorrente da negativa do assédio não foi, de modo algum, comprovada. Não há prova alguma de que os superiores da autora começaram a oprimi-la e aplicar punições; ao contrário, mais de uma testemunha asseverou que a autora não lavava carretel de vinhaça, muito menos que a autora tenha sido excluída do transporte coletivo no deslocamento do e para o trabalho. Sobressaem do conjunto probatório, antes pelo contrário, a indisciplina e insubordinação da autora às ordens recebidas dos superiores hierárquicos, o que corrobora o relato testemunhal de que ela fazia as coisas a seu modo. Ao contrário, o cenário erigido permite cogitar que, ao imiscuir-se de modo criativo no imaginário masculino sexista, com protagonismo inusitado, engendrava mecanismos manipulatórios da gestão dos serviços segundo suas preferências, servindo-se das situações por ela criadas ou permitidas como objeto de chantagem, como se extrai do relato da testemunha Cicrano (fl. 492): "O 'CELULAR' do caminhão da Recorrente estragou e saiu um assunto de que o conserto seria descontado dela e dos outros motoristas que trocavam turno no mesmo caminhão. A colaboradora disse lá na Base, em tom de ameaça, que: 'Se descontasse alguma coisa dela, ela iria passar para frente as mensagens do Mevio que estavam no telefone dela'". A atitude revela que a autora deixou de fazer a denúncia do suposto assédio sexual ao setor próprio da reclamada para as devidas providências, deixando para fazer das mensagens guardadas instrumento de pressão e barganha de concessões no trabalho.

V.5- Depressão. Fatores pessoas e familiares. Ambiente laboral

O minucioso exame dos fatos, do engajamento da autora no ambiente de trabalho, da sua participação e muitas vezes protagonismo na configuração do ambiente do trabalho de conotação sexista revelam que não se pode atribuir ao contexto toda a dramaticidade construída na petição inicial, embora não se possa de forma alguma naturalizá-lo. Como detidamente analisado acima, é de ser reconhecido o assédio moral e sexual tão somente na conduta do líder Ticio, cuja relação com a autora configurou-se como um amálgama para o qual convergiu uma consistente relação de amizade e uma relação pautada por um jogo sexista com abuso da parte dele, imiscuídas na relação de trabalho.

O estado de depressão da autora, embora lamentável e sensibilizante, não resulta do ambiente de trabalho que, para a autora, não se caracterizou como hostil, mas, ao contrário, era tido por ela, em muitos aspectos, como aprazível, como já esmiuçado alhures.

Da análise de todos os documentos médicos juntados aos autos verifica-se que o diagnóstico da depressão ocorreu alguns meses após o falecimento do pai da autora, em xx/xx/21.

À vista de todo esse contexto, não vislumbro que os transtornos psíquico-depressivos sofridos pela autora tenham relação de concausa com os atos apontados nestes a autos como assédio sexual. De todo o relatado, a forte personalidade da autora, a sua postura auto-intitulada "libertária" , o exame detalhado de todos os episódios vivenciados pela autora e a destreza com que manejou o imaginário dos homens apontados como assediadores não são reveladores de sofrimento tamanho que pudesse resultar em um quadro depressivo, antes pelo contrário, mas de um convívio até mesmo lúdico e com domínio das situações ,na medida em que se permitia avançar nos devaneios demonstrados nas mensagens trocadas, indo tão somente até onde se permitia e furtando-se, com categoria, de situações em que as abordagens se encaminhavam para propostas de realização do ato sexual que, no entanto, nunca foram, direta e claramente, refutadas.

Há na impugnação do laudo pericial justificativa para gravação da diligência pericial, sem o conhecimento/consentimento do perito. O motivo seria que, em processo similar anterior, o laudo pericial realizado pelo mesmo perito não teria sido satisfatório. Mencionam-se dados e detalhes do referido processo, os quais não podem ter sido do conhecimento da autora, mas de seu procurador. Constam das degravações relatos, especialmente em relação ao funcionário Ticio, que não foram sequer apontados na causa de pedir. Dada a relevância de tais fatos, não é admissível que eles tenham

sido omitidos na petição inicial, como se pode verificar nos fundamentos acima no que concerne às abordagens de cunho sexual realizadas pelo Ticio, em muito, mais graves que as mensagens apontadas na causa de pedir. Esse contexto requer parcimônia do julgador na análise destes fatos e induzem à indagação: por que a autora não os mencionou na petição inicial, não se valeu dos canais de denúncia da reclamada, jamais os mencionou em quaisquer outras ocasiões?

Com efeito, o laudo pericial foi omisso quanto ao registro das declarações da autora e enviesado ao proceder a um relato e a uma análise seletiva dos elementos configurados na diligência pericial, sendo de se registrar a formulação de perguntas capciosas e tendentes a constranger a autora, na medida em que desviou o curso do objeto da perícia para questões de cunho pessoal, tais como indagações sobre se a autora já teve orgasmos, em contundente desconexão com o objeto da perícia.

Nem mesmo os fatos extraídos das degravações e analisados acima, dadas as características da personalidade da autora, sua autodeterminação, capacidade e disposição para impor-se no ambiente de trabalho, são elementos que considero aptos a ensejar, muito depois de ocorridos, concausa da depressão. Ora, o fator desencadeador da depressão foi posterior aos fatos mencionados, não cabendo ressuscitar fatos passados, acoplá-los aos atuais tidos como causa principal para construir uma concausa que, a rigor, não se compatibiliza com a situação aqui descrita.

Considero de pertinência incontestável a análise realizada pela juíza sentenciante, que aqui se transcreve por sua consistência:

"Analisando o laudo e a gravação contida no link de fl. xx, a percepção desta magistrada é de que a mudança de comportamento da Reclamante decorreu do fato de ela estar deprimida pela morte do pai, por Covid-19, a quem se refere como "meu porto seguro", "meu melhor amigo", "meu confessor", pelo adoecimento do esposo (Covid-19) e, por fim, pela indignação causada pelo potencial desconto relativo a danos no aparelho denominado "CELULAR", fato apontado, entre os 14min35seg e os 17min30seg da gravação, como a causa da "opressão" que sentia, quando questionada pelo perito (transcrição da pergunta e resposta à fl. xx)."

No particular, o depoimento da testemunha Cicrano, tanto na sindicância interna da Reclamada quanto em audiência, confirma ter havido o problema com o aparelho CELULAR e a revolta da Reclamante com a possibilidade de sofrer desconto correlato:

- fl. xx: "O 'CELULAR' do caminhão da Recorrente estragou e saiu um assunto de que o conserto seria descontado dela e dos outros motoristas

que trocavam turno no mesmo caminhão. A colaboradora disse lá na Base, em tom de ameaça, que: 'Se descontasse alguma coisa dela, ela iria passar para frente as mensagens do Mevio que estavam no telefone dela';

- fl. xx: "que CELULAR é um celular onde fazem, apontamentos das atividades da jornada; que se houver dano no CELULAR é feita uma investigação e somente há desconto do funcionário se o dano foi proposital; que para definir se haverá desconto é feita uma reunião com o chefe do setor e o Sr. Helios; que o responsável pelo setor do controle agrícola, em que é feito o apontamento no CELULAR, é o Sr. Mevio; que a reclamante teve um problema envolvendo o CELULAR do veículo dela, não se recordando o que houve, sendo que ela comentou com o depoente que estavam querendo descontar valores dela e ela ficou brava com o Sr. Mevio".

A prova testemunhal, uníssona, dá conhecimento, a partir de relatos da própria autora, de que o seu adoecimento se deu em razão do falecimento do pai e do adoecimento do marido, por Covid. Considera-se relevante o relato do estado de remorso da autora, advindo do sentimento de que a morte do pai se deu por sua culpa, uma vez que ela "tirou o pai de XXXXX e o levou para XXXXXX, onde ele veio a falecer (cf. testemunhas Beltrano, Cicrano).

O falecimento do pai se deu em xx/xx/21, e o quadro depressivo foi constatado em xx/xx/21.

Considera-se fidedigna a avaliação do perito no tocante à depressão, lastreada em inúmeros atestados e relatórios médicos:

"Ao exame mental constata-se um diagnóstico de Depressão moderada. Como fator desencadeante ressaltamos a perda de seu pai por covid 19 há 1 ano e 6 meses. Pessoa de referência para a periciada que participou intensamente como referência positiva em toda sua vida desde de criança até a fase adulta, dando-lhe muito carinho, amor, atenção e participando ativamente da formação escolar, vida conjugal e vida profissional, estando lado a lado em toda sua caminhada de forma muito harmoniosa e amorosa. Temos uma periciada que a partir deste momento iniciou com quadro depressivo moderado, comprovado por consultas com psicólogos e psiquiatras, fornecendo atestados médicos, medicamentos e afastamentos auxílio doença pelo INSS. Doença catalogada no Cid 10 F 32.1". Destaca-se que a autora, declarou como "pessoa de referência em toda sua vida: seu pai".

A prova oral dá notícia de que a autora, após a morte do pai, passou a ter problemas de indisciplina no trabalho, descumprindo ordens e desrespeitando superiores hierárquicos, conforme detalhado alhures, o

que justifica referências a problemas no trabalho nos relatórios datados de xx/xx/22 e xx/xx/22, xx/xx/22 da médica psiquiatra Euríbia, responsável pelo acompanhamento da autora desde xx/xx/21. Contudo, nos relatórios emitidos em xx/xx/21, xx/xx/22, xx/xx/22, lavrados pela mesma médica, não há qualquer referência a problemas no trabalho, mas tão somente à incapacidade laboral. Do mesmo modo, nenhum dos relatórios emitidos (xx/xx/21, xx/xx/22, xx/xx/22, xx/xx/22, xx/xx/22) pela psicóloga Astéria, responsável pelo atendimento psicológico da autora desde xx/xx/21, atribui ao ambiente de trabalho como causa do transtorno psíquico da autora.

Verifica-se que a referência a problemas no trabalho ocorreu após o ajuizamento da ação e após o período de inadaptação ao trabalho, posterior à morte do pai da autora.

Já o laudo médico pericial do INSS (fls. xx), perícia realizada em xx/xx/2021, registra o início da incapacidade em xx/xx/21, e do relato histórico da doença da autora assim consta: "relato de ter perdido o pai em xx/xx/21, esposo também adquiriu covid 19 e quase veio a falecer aí entrou em depressão".

Não é crível de modo algum que a autora, caso desejasse, não poderia acionar os canais próprios de denúncia do assédio sexual disponibilizados pela empresa. Consta da própria inicial um conjunto de prints que revelam existência de tais mecanismos, campanhas contra o assédio moral e sexual, bem como a busca de conscientização do staff da empresa quanto ao tema. O testemunho de Cicrano é elucidativo: "a empresa possui canal de denúncia e faz várias campanhas, inclusive contra assédio sexual e moral; que esse canal era divulgado no 'bom dia empresa' e em palestra mensal denominada 20 minutos; que no aplicativo da empresa, ao qual todos têm acesso, há divulgação do canal de denúncia e das campanhas; que a reclamante não comentou sobre ter feito alguma denúncia".

VI- Dano moral. Indenização.

Da detida análise procedida até aqui resulta que não há relação entre o ambiente de trabalho e o quadro depressivo desenvolvido pela autora em xx de 2021. A autora trabalha na empresa reclamada desde 2012 e os fatos alegados na inicial remontam-se à 2015 e 2017, ainda que este votante tenha desconsiderado esse limite temporal, uma vez que o ambiente de trabalho é ente abstrato dinâmico e seu estágio atual é fruto das configurações históricas, de modo que, nesse plano, o ocorrido no passado confira o presente e este o futuro. O ambiente, inclusive o de trabalho, configura como um estado psíquico-sociolaboral em movimento

e os fenômenos que o configuram não são passíveis de segmentação no tempo, porque o passado se faz presente na memória atual dos personagens que o compõem e configura os contornos da ação presente. Por essa razão, este votante perfilha os fundamentos da rejeição da alegada prescrição.

Contudo, a complexa relação pessoal e socio-hierárquico-laboral entre a autora e o líder Ticio resvalou-se, em determinado momento, para o campo sensível do assédio moral e sexual, como detidamente esmiuçado no tópico "A autora & Ticio", ao qual se reporta neste ato, especialmente quanto aos fundamentos elencados. O microcosmos construído e vivenciado entre os dois, no qual se misturou o 'público' (visível pelos demais funcionários) e o 'privado' vivenciado por ambos e não percebido pela comunidade laboral (e aqui residiu o campo em que o assédio moral e sexual se delineou).

Aqui é de se validar e acreditar a palavra da autora para dar-lhe peso probatório. Por outro lado, neste ponto foi que o Ticio extrapolou o espaço de consentimento e do co-protaganismo da autora para constrangê-la insistentemente a aceitar satisfazer-lhe a lascívia até às últimas consequências, desconsiderando, inclusive, o convívio da autora com sua esposa e filhos. Com efeito, trata-se de situação agravante do constrangimento a que foi submetida a autora, momento em os deleites verbais e insinuatórios, de cunho sexual, protagonizados por ambos tornou-se sofrimento moral, porém não a ponto de ensejar ou agravar o quadro depressivo da autora desencadeado muito tempo depois e em razão do luto paterno.

Sendo Ticio líder de trabalho, portanto superior hierárquico da autora, a gravidade da falta e a responsabilidade da empresa reclamada se elastecem. Cabia ao citado gestor atentar e antever consequências da perpetuação do ambiente em que a dimensão sexual da vida humana foi hipertrofiada a ponto de se deixar naturalizar condutas, linguajar e atos de gestão eivados de conotações sexuais subliminares, com todos os detalhes destrinçados acima. Deixou de agir e, muito a contrário, imiscuiu-se nesse caldo de cultura coletiva configurado pela presença de uma única mulher em meio a uma legião de homens de menor capacidade de autocontenção dos impulsos da "natureza" em favor da cultura na sua dinâmica evolutiva, no caso em direção à superação da cultura patriarcal machista assentada na desigualdade de gênero e na desvalorização da mulher.

Nesse sentido, é responsabilidade da reclamada eleger como preposto gestor desprovido desta consciência e inapto a prevenir a degradação do ambiente laboral no tocante às relações de gênero.

Considerando as circunstâncias analisadas, a natureza e a extensão do dano, condeno a reclamada a pagar à autora indenização por danos morais no importe de R$XXX em razão do dano moral presuntivo resultante do assédio moral e sexual perpetrado pelo gestor Ticio.

Não se deixa de registrar que a juíza sentenciante, mulher, e outras mulheres que, por força do ofício, neste tribunal, tomaram conhecimento do presente caso entenderam, uníssonas, em sentido contrário à decisão deste votante, pelo desprovimento da ação ante a co-participação e co-responsabilidade da autora na configuração do ambiente de trabalho e dos fatos trazidos à justiça.

Registro ainda que, se a política da reclamada de proteção à mulher trabalhadora contra o assédio moral e sexual não foi suficiente para prevenir o ocorrido, é também certo que ela tem envidado esforços plausíveis para a conscientização do seu corpo funcional, mediante campanhas de informação, reuniões periódicas mensais e específicas com as mulheres que para ela trabalham e disponibilizado canais acessíveis de denúncia, inclusive com preservação do anonimato. Considere-se, mais, que os episódios, as mensagens com as quais se pretendeu provar o alegado foram trocadas fora do horário e do ambiente laboral. E o episódio aqui considerado para a caracterização do assédio ocorreu longe das vistas de qualquer pessoa, portanto, fora da possibilidade de coibição preventiva.

Invoco aqui a ponderada apreciação da juíza sentenciante:

"Quanto à postura patronal acerca de assédio sexual/moral, a prova documental (fls. xx, xx, xx, xx, xx) e oral (fls. xx) confirmam que a empresa possui Código de Ética e Conduta, promove campanhas contra a prática e disponibiliza canal de denúncia, o que é reconhecido na própria inicial (fls. xx).

Trata-se de uma transformação cultural a ser empreendida por toda a sociedade, o que não dispensa a reclamada de aperfeiçoar e tornar ainda mais eficiente sua política. O excesso punitivo pode conduzir a situação oposta à desejada, qual seja, o fechamento de oportunidades de trabalho para a mulher como medida de acautelamento das empresas no sopesamento dos altos riscos a serem suportados por conta de uma realidade que extrapola suas possibilidades de controle absoluto.

Situações desse jaez requerem do julgador esforço no sentido de despir-se, tanto quanto possível, dos juízos oriundos do seu meio cultural, para assimilar o meio no qual estão inseridos os atores partícipes dos fatos a serem examinados. Esse distanciamento faz-se necessário para que os elementos ideológicos não se sobreponham aos principiológicos, valorativos, tornando-se um obstáculo à compreensão dos fatos em sua complexidade (complexidade aqui entendida no seu sentido epistemológico).

VI- Conclusão

Dou provimento parcial ao recurso para condenar a reclamada a pagar à autora indenização por danos morais no importe de R$ XXX.

A indenização deverá ser atualizada pela Taxa SELIC, a partir do ajuizamento da ação, como decidido pelo STF no julgamento da ADC 58.

Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos.

Assinado eletronicamente por: [JULIANA VIGNOLI CORDEIRO]

PROCESSO nº 0011079-52.2023.5.03.0004 (RORSum)
Publicado em 31.07.2024

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 01/07/2024
Valor da causa: R$ 37.619,15

RECORRENTE: SPE INOVA BH S/A
RECORRIDO: MARIANA SOUZA MENDES ALVES

RELATOR: DESEMBARGADOR MARCELO LAMEGO PERTENCE

RELATÓRIO

Dispensado o relatório, por se tratar de demanda submetida ao procedimento sumaríssimo (art. 852-I da CLT).

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

O recurso ordinário interposto pela autora é tempestivo (considerando-se que a ciência da decisão deu-se em 04/06/2024, terça-feira, conforme se infere da aba "*Expedientes*" dos presentes autos eletrônicos); recurso ordinário interposto em 14/06/2024 (ID 017ac52, fls. 332/346); regular representação processual, consoante configuração de mandato tácito, nos termos da audiência de instrução de ID. 51f3023, fls. 235/237; custas regularmente quitadas, conforme guia anexada sob ID 9278269,

fl. 349 e comprovante de pagamento sob ID 39ed47c, fl. 350; depósito recursal regularmente recolhido, conforme guia sob ID 9a17b11, fl. 347, e comprovante sob ID 4ab84d5, fl. 331

Presentes os requisitos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade, conheço do recurso.

JUÍZO DE MÉRITO

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Insurge-se a recorrente em face da decisão quanto à sua condenação ao pagamento de adicional de insalubridade. Alega que o laudo pericial concluiu pela ausência de insalubridade nas atividades anteriormente desenvolvidas pela recorrida em seu favor, sendo que, entretanto, o d. juízo *a quo* rejeitou as conclusões técnicas do laudo pericial e a condenou ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo durante todo o período contratual, dada a realização da atividade de limpeza de sanitários nos moldes da Súmula n. 448, II, do TST. Entende que a legislação vigente não classifica como insalubre a atividade de higienização de instalações sanitárias, sendo que a NR-15, em seu Anexo 14, define como atividade insalubre, dentre outras, a coleta e industrialização de lixo urbano. Aduz que a *"higienização e a retirada (ou coleta) de lixo de instalações sanitárias, por definição legal, não se caracterizam como limpeza urbana, sequer por equiparação".*

Diz que "*a caracterização de insalubridade depende de normatização expressa por parte do órgão trabalhista correspondente, o que veda a condenação ao pagamento de adicional de insalubridade para atividade equiparada*". Assevera que "*a função principal da recorrida não era a limpeza dos banheiros, sendo essa apenas uma das atividades, que lhe tomava pequena parte do dia quando comparada com todo o espaço físico do seu ambiente de trabalho e com todas as demais obrigações a serem por ela cumprida".*

Requer seja *"absolvida da condenação ao pagamento de adicional de insalubridade e reflexos durante todo lapso contratual"*, e subsidiariamente requer o provimento do apelo "*ao menos para que se determine que somente é devido o pagamento do adicional de insalubridade durante períodos de efetivo labor da recorrida, excluindo-se os seus períodos de inatividade, como as ausências apontadas nos cartões de ponto de ID. 67f5d2b e os afastamentos médicos discriminados na ficha de registro de*

ID. afef9c6, documentos esses que não sofreram impugnação específica por parte da trabalhadora".

Pois bem.

A sentença quanto ao tema encontra-se amparada nos seguintes termos:

> *"ADICIONAL DE INSALUBRIDADE*
> *Alega a reclamante que, no exercício das suas funções, sempre permaneceu em contato com agentes caracterizadores de insalubridade. Pugna pela condenação da ré ao pagamento do adicional de insalubridade durante todo o período contratual.*
> *A reclamada, em contestação, sustentou a ausência de labor em condições insalubres.*
> *Em se tratando de matéria técnica, foi determinada a realização de perícia (ID. af9e59f). Após inspecionar os locais de trabalho da autora e analisar as etapas de execução das atividades por ela desempenhadas, o perito judicial concluiu pela ausência de caracterização de labor em condições insalubres.*
> ***De acordo com o perito do juízo, embora a autora tivesse a atribuição de realizar a limpeza de banheiros utilizados por centenas de alunos de escolas, durante todo o período contratual, supostamente inexiste previsão normativa para a caracterização de insalubridade nessa atividade.***
> ***Nesse sentido, considero que o contexto fático apurado pelo perito não conduz à conclusão constante do laudo, a qual merece ser afastada.***
> ***Isso porque a higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, com a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano, nos termos da Súmula nº 448 do TST.***
> *Cabe salientar, ainda, que a mencionada Súmula não se encontra eivada de nulidade, pois retrata uniformização da jurisprudência e encontra fundamento legal na norma do Ministério do Trabalho*

que regulamenta as atividades insalubres (anexo 14 da Portaria n. 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego), incluindo nessa categoria a coleta de lixo urbano, sendo este o caso dos autos, já que o trabalho da autora envolvia coleta de lixo em ambiente de grande circulação de pessoas, que se equipara ao lixo urbano.

No presente caso, o perito apurou que:

'Na EMEI Mantiqueira há 08 banheiros, sendo 01 Banheiro Adulto professores, 01 Banheiro Adulto Funcionários Inova, 02 Banheiros PNE (Necessidades Especiais), 02 Banheiros Infantil (Masculino) e 02 Banheiros Infantil (Feminino).

Na EMEI Mantiqueira a idade das crianças atendidas é de 0 a 5 anos, e são atendidos cerca de 325 alunos, sendo divididos entre dois turnos (de 07:00h às 11:30 horas e 13:00h às 17:30 horas) e período integral. Há aproximadamente 50 funcionários entre professores, profissionais da cozinha, profissionais da limpeza e demais setores administrativos.

Na EMEI Mantiqueira a Reclamante limpava em média por dia 05 banheiros, sendo 02 banheiros de adulto, 02 banheiros infantil e 01 banheiro de PNE (Necessidades Especiais) e em cada banheiro a limpeza durava em média de 15 a 20 minutos.

Na EMEF Jardim Lebrom e Corrego a Reclamante limpava em média por dia 04 banheiros, sendo 02 banheiros de adulto e 02 banheiros de PNE (Necessidades Especiais).

A Reclamante realizava o Recolhimento do lixo dos banheiros 2 vezes ao dia. Recolhia o lixo dos banheiros amarrando a boca do saco e colocava-os no abrigo de lixo da EMEI e EMEF (3 vezes por semana colocava os lixos na rua para serem recolhidos pela prefeitura).

A circulação média de funcionários e alunos que utilizam os banheiros por dia são mais de 100 pessoas nas unidades da EMEI e EMEF em que a Reclamante laborou, sendo que o número de funcionários são 50 na unidade da EMEI Mantiqueira. O número de alunos do infantil de 0 a 5naos que utilizam os banheiros são em média de 325 alunos por dia na EMEI Mantiqueira. Nas unidades da EMEF Jardim Lebrom e Corrego o

> *número aproximado de usuários dos banheiros nos dois turnos são de 450 alunos.'*
> *Portanto, afasto a conclusão presente no laudo pericial e julgo procedente o pagamento do adicional de insalubridade no grau máximo, durante todo o período contratual, com reflexos em 13º salários e FGTS, nos limites do pedido.*
> *Com relação à base de cálculo, em que pese o disposto na Súmula Vinculante de n. 4, à falta de outro parâmetro legal, persiste o disposto no art. 192 da CLT, até porque não cabe ao Poder Judiciário fixar outro parâmetro. Assim, o adicional de 40% incidirá sobre o salário-mínimo"* (destaques acrescidos, c2ef1ed, fl. 308).

A decisão proferida na origem não enseja nenhum reparo, devendo ser integralmente mantida, nos termos do artigo 895, § 1º, IV da CLT.

A recorrida, no cargo de auxiliar de serviços gerais, laborava nas dependências das escolas da EMEI e EMEF do Município de Belo Horizonte.

Apurou o *expert*, em diligência as atividades da autora:

> *"Função: Auxiliar de Serviços Gerais*
> *Período: 06/07/2022 à 31/12/2022*
> *Local: EMEI - Mantiqueira*
> *Jornada de Trabalho: 10:00h às 19:00h*
> *Realizar diariamente (de forma habitual e permanente) as seguintes atividades:*
> ***» Limpeza:***
> - ***Realizar limpeza dos banheiros, limpando pias, vasos sanitário e paredes;***
> - ***Recolher o lixo dos banheiros amarrando a boca do saco e colocá-lo no abrigo de lixo da EMEI (3 vezes por semana colocar os lixos na rua para serem recolhidos pela prefeitura);***
>
> *Utilizar produtos químicos desinfetante, limpeza pesada e sabão líquido utilizando bucha, balde, pano de chão, escovinha e vassoura;*
> *Realizar a limpeza dos corredores, escadas do 2º andar e formicas (placa de madeira);*
> *Realizar a limpeza das mesas e bancos do salão do refeitório com uso de pano umedecido com desinfetante;*

Recolher os lixos do fraudário.
Observações:
- O Recolhimento do lixo nos banheiros é realizado 2 vezes ao dia
- Na EMEI Mantiqueira há 08 banheiros, sendo 01 Banheiro Adulto professores, 01 Banheiro Adulto Funcionários Inova, 02 Banheiros PNE (Necessidades Especiais), 02 Banheiros Infantil (Masculino) e 02 Banheiros Infantil (Feminino);
- A Reclamante limpa em média por dia 05 banheiros, sendo 02 banheiros de adulto, 02 banheiros infantil e 01 banheiro de PNE (Necessidades Especiais). Em cada banheiro a limpeza dura em média de 15 a 20 minutos;
- O uso do Produto Químico Remosin para limpeza pesada é utilizado de6 em 6 meses;
- A Reclamante cobre faltas em outros EMEI's (Nova York, São Marcos, Padre Lopes). O local de trabalho e as atividades são semelhantes aos da EMEI Mantiqueira.
- Na EMEI Mantiqueira o número aproximado de funcionários são de 50, e o número de alunos nos dois turnos são de 325 alunos de 1 a 5 anos de idade.
Realizar em média uma vez semana (de forma habitual e intermitente) as seguintes atividades:
» Limpeza:
Realizar a limpeza do abrigo temporário de lixo aos sábados.
Realizar em média duas vezes por ano (de forma habitual e intermitente) as seguintes atividades:
» Limpeza:
Realizar limpeza pesada dos banheiros com uso do produto químico Remosin.
Função: Auxiliar de Serviços Gerais
Período: 01/01/2023 à 11/05/2023
Local: EMEF - Jardim Lebrom e Corrego
Jornada de Trabalho: 10:00h às 19:00h
Realizar diariamente (de forma habitual e permanente) as seguintes atividades:
» Limpeza:
Realizar limpeza dos banheiros, limpando pias, vasos sanitário e paredes;

Recolher o lixo dos banheiros amarrando a boca do saco e colocá-los no abrigo de lixo da EMEI (3 vezes por semana colocar os lixos na rua para serem recolhidos pela prefeitura);

Utilizar produtos químicos desinfetante, aromatizante e sabão líquido utilizando bucha, balde, pano de chão, escovinha e vassoura;

Realizar a limpeza de salas e corredores.

Observações:

- A Reclamante limpava em média por dia 04 banheiros, sendo 02 banheiros de adulto e 02 banheiros de PNE (Necessidades Especiais);

- Na EMEF o número aproximado de alunos nos dois turnos são de 450" (ID af9e59f, fls. 265/266. Destaques acrescidos).

Como destacado no laudo pericial:

"Na EMEI Mantiqueira há 08 banheiros, sendo 01 Banheiro Adulto professores, 01 Banheiro Adulto Funcionários Inova, 02 Banheiros PNE (Necessidades Especiais), 02 Banheiros Infantil (Masculino) e 02 Banheiros Infantil (Feminino).

Na EMEI Mantiqueira a idade das crianças atendidas é de 0 a 5 anos, e são atendidos cerca de 325 alunos, sendo divididos entre dois turnos (de 07:00h às 11:30 horas e 13:00h às 17:30 horas) e período integral. Há aproximadamente 50 funcionários entre professores, profissionais da cozinha, profissionais da limpeza e demais setores administrativos.

Na EMEI Mantiqueira a Reclamante limpava em média por dia 05 banheiros, sendo 02 banheiros de adulto, 02 banheiros infantil e 01 banheiro de PNE (Necessidades Especiais) e em cada banheiro a limpeza durava em média de 15 a 20 minutos.

Na EMEF Jardim Lebrom e Corrego a Reclamante limpava em média por dia 04 banheiros, sendo 02 banheiros de adulto e 02 banheiros de PNE (Necessidades Especiais).

A Reclamante realizava o Recolhimento do lixo dos banheiros 2 vezes ao dia. Recolhia o lixo dos banheiros amarrando a boca do saco e colocava-os no abrigo de lixo da EMEI e EMEF (3 vezes por semana colocava os lixos na rua para serem recolhidos pela prefeitura).

> *A circulação média de funcionários e alunos que utilizam os banheiros por dia são mais de 100 pessoas nas unidades da EMEI e EMEF em que a Reclamante laborou, sendo que o número de funcionários são 50 na unidade da EMEI Mantiqueira. O número de alunos do infantil de 0 a 5 naos que utilizam os banheiros são em média de 325 alunos por dia na EMEI Mantiqueira*. Nas unidades da EMEF Jardim Lebrom e Córrego o número aproximado de usuários dos banheiros nos dois turnos são de 450 alunos" (ID af9e59f, f. 278, destaques acrescidos).
>
> Sobre a insalubridade concluiu o perito que:
>
> *"A súmula 448 reconhece o adicional de insalubridade, em grau máximo, para a higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação e a respectiva coleta de lixo. Contudo, é vedado ao Perito ultrapassar os limites de sua designação, bem como emitir opiniões pessoais que excedam ao exame técnico ou científico do objeto da perícia.*
>
> *Assim, este Perito entende que súmula é matéria jurídica e não técnica. '(...) as súmulas e as decisões de vários tribunais sobre insalubridade e periculosidade. Essas decisões servem como orientação aos Juízes (...) e aos operadores do direito em geral. Contudo, o Perito não pode utilizá-las em laudos técnicos, vez que a prova pericial consiste na avaliação técnica dos fatos de maneira que auxilie o Juiz em seu convencimento quando da elaboração da sentença'. (SALIBA, 2014, p225).*
>
> *Assim sendo, para o período de laboro da reclamante 06/07/2022 a 11/05/2023, não houve a caracterização para o agente biológico, conforme NR 15, anexo 14, não caracterizando-se a condição insalubre."* (ID af9e59f, fl. 279).

Compreendo que restou qualificada a atuação da reclamante na limpeza de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e respectiva coleta de lixo, o que configura insalubridade em grau máximo, nos moldes retratados pela Súmula 448 do TST**,** visto que operava limpeza de banheiros da EMEI e da EMEF e procedia à retirada de lixo decorrente da utilização dessas instalações por gama variada/

indeterminada e cambiante (em face de constante rotatividade) de pessoas, sem embargo ainda do influxo de acompanhantes/visitantes e demais profissionais que trabalham nas escolas, submetendo-se, pois, a continuado risco de infecção por agentes biológicos decorrente do contato habitual/permanente com detritos deixados pelos usuários.

A autora trabalhou em atividade que demandava contato permanente com "lixo urbano (coleta e industrialização)", nos termos do entendimento emanado da Súmula 448 do TST, o que configura insalubridade em grau máximo, nos termos do Anexo 14 da NR 15 do MTE.

E, como é consabido, os equipamentos de proteção fornecidos não são suficientes para eliminar o risco ocupacional existente.

Trata-se de atividades habitualmente desenvolvidas em ambiente insalubre, com exposição a agentes biológicos, enquadrando-se no Anexo 14 da NR 15, Portaria n. 3.214 /78 do MTb, em seu item "lixo urbano (coleta e industrialização)".

O trabalho com limpeza geral e recolhimento de lixo se insere no conceito de "*higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo"*, nos moldes da Súmula 448, II, TST, o que confere o direito da autora de recebimento do adicional de insalubridade em grau máximo.

A jurisprudência trabalhista já assentou o entendimento de que o exercício de atividades de limpeza em sanitários coletivos, com grande circulação de pessoas, configura a exposição do empregado a agentes biológicos, nos moldes previstos para o lixo urbano. Transcreve-se, abaixo, o verbete da Súmula 448 do C. TST:

> *"ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO Nº 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 4 da SBDI-1 com nova redação do item II) - Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014 I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho. II - A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências*

> *e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano.". (destaquei).*

Trata-se de interpretação jurisprudencial construída em torno do escopo da norma (Anexo 14, NR-15), não podendo falar que o Poder Judiciário extrapolou a sua competência, haja vista ter se baseado na teleologia da norma em discussão.

Equiparou-se a higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação e a respectiva coleta de lixo à coleta de lixo urbano e industrialização, nos moldes definidos pelo Anexo 14 da NR-15.

Descartada, portanto, a aplicação da Súmula 448, em seu item I, TST, bem assim a tese de ofensa ao art. 5º, II da CR/88.

Extrai-se do laudo pericial a confirmação dos fatos alegados pela autora, ou seja, de que a reclamante efetuava limpeza de sanitários e recolhia o lixo de locais com grande circulação, o que ocorria de forma habitual e permanente.

Diante das razões acima expostas, não há dúvida de que a recorrida laborou em condições insalubres, em grau máximo, em razão do contato e exposição a agentes biológicos, tendo direito ao correlato adicional.

Correta, portanto, a r. decisão proferida na origem.

Ademais, não se deve excluir períodos de inatividade da autora, como afastamentos médicos, da base de cálculo de seu salário.

Primeiramente, é importante destacar que a jurisprudência consolidada pelo TST através da Súmula 139 é clara ao determinar que o adicional de insalubridade deve ser incorporado à remuneração do trabalhador. Isso significa que este adicional não é um valor acessório ou secundário, mas sim parte integrante do salário, devendo ser considerado em todas as situações, inclusive nos períodos de afastamento.

Além disso, a própria CLT assegura que o trabalhador tem direito à manutenção de sua remuneração integral durante afastamentos médicos devidamente justificados. Descontar o adicional de insalubridade nesses períodos seria uma violação direta desses direitos, penalizando o trabalhador por circunstâncias que estão fora de seu controle.

Outrossim, o caráter compensatório do adicional de insalubridade visa justamente compensar os riscos e os danos potenciais à saúde que o trabalhador enfrenta no desempenho de suas funções. Portanto, excluir

este adicional durante afastamentos justificados contraria a própria natureza desse benefício, já que o trabalhador continua a sofrer os efeitos da exposição a ambientes insalubres mesmo quando não está trabalhando.

Por fim, a integração do adicional de insalubridade à remuneração para todos os fins também implica que este deve ser considerado no cálculo de outras verbas trabalhistas, como férias, 13º salário, e no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Excluir o adicional de insalubridade dos períodos de afastamento seria desconsiderar essa integração, prejudicando de forma ampla os direitos dos trabalhadores.

Portanto, à luz da Súmula 139 do TST e dos princípios que regem a proteção ao trabalhador, é evidente que não se pode falar em descontos no adicional de insalubridade em casos de faltas justificadas, uma vez que este compõe o salário do empregado e deve ser integralmente mantido durante os períodos de inatividade justificada.

Mantida a sucumbência da ré no objeto da perícia (art. 790-B da CLT), deve mesmo a reclamada responder pelo pagamento dos honorários periciais.

Nada a reformar.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Insurge-se a ré em face da condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Alega a ré que a *"testemunha Ana Caroliny não possuía a mínima isenção de ânimo para depor neste processo, sendo certo que o seu depoimento apresentou contradições evidentes em relação ao depoimento pessoal da própria recorrente, narrando fatos que sequer esta última alegou ter vivenciado",* e que "*a própria recorrida confessou em seu depoimento pessoal que 'tinha muita amizade' com a Ana Caroliny".*

Diz que "*a testemunha Ana Caroliny confessou que já ajuizou ação contra esta empresa, com pedido de indenização por dano moral (...) sendo óbvio que, se ela se sentiu moralmente atingida por algum ato da empresa, ela não teria qualquer isenção de ânimo para depor sem vieses ou predisposições".*

Ademais, afirma que "*a recorrida não se desincumbiu de comprovar que foi realmente vítima de ofensas (vide conflito de provas e fragilidade do depoimento da testemunha obreira demonstrados acima), mas também confessou que não procurou nenhuma superior ou sequer fez denúncia anônima em relação aos maus tratos que ela aduz ter sido vítima"* e que

"*a ausência de demonstração de culpa da empresa, a obreira também não revelou de maneira clara que se sentiu moralmente abalada (não comprovou ter passado por nenhum tratamento psicológico ou ter feito uso de qualquer medicamento), sendo certo que, conforme confessou em audiência, ela somente pediu demissão desta recorrente após passar em concurso promovido para outra empresa".*

Pugna seja excluída a indenização deferida a título de danos morais, e subsidiariamente seja reduzido o quantum indenizatório.

Ao exame.

A r. sentença encontra-se amparada nos seguintes termos:

> *"INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO*
> *A reparação civil por danos morais pressupõe relevante malferimento dos atributos da personalidade da trabalhadora, além da culpa ou dolo do agente e do nexo de causalidade (art. 927 CC). Posto isso, passo a analisar o pleito da obreira.*
> *Em apertada síntese, pretende a reclamante a indenização por danos morais ao fundamento de que teria sido alvo de comportamentos discriminatórios no ambiente de trabalho, devido ao fato de ser homossexual, negra e obesa.*
> *A reclamada negou a ocorrência dos fatos alegados na exordial, razão pela qual competia à reclamante demonstrar a veracidade das alegações constantes da petição inicial (arts. 818, I, CLT, e 373, I, CPC.*
> *Nesse contexto, inicialmente, cumpre destacar que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (Resolução CNJ nº 492/2023), estabelece diretrizes fundamentais para a análise de casos que envolvem discriminação e preconceito, especialmente em razão de gênero, raça, orientação sexual e outras características que colocam as pessoas em posição de vulnerabilidade.*

O referido Protocolo enfatiza a importância de valorizar o depoimento pessoal da vítima em casos de discriminação e assédio, uma vez que tais situações frequentemente ocorrem de forma velada, sem testemunhas diretas ou evidências documentais. Dessa forma, o depoimento da vítima deve ser analisado com sensibilidade e consideração, reconhecendo a dificuldade de provar tais eventos devido à natureza oculta do comportamento discriminatório.

No presente caso, em seu depoimento pessoal, a autora relatou, de forma firme e convincente, que uma empregada da reclamada, denominada Jailma, a criticava por sua obesidade, dizendo-lhe diretamente que precisava emagrecer e fazer exercícios, o que a deixava muito desconfortável.

A autora também mencionou que, ao chegar aos ambientes de trabalho, as pessoas mudavam de assunto, indicando um ambiente hostil e excludente.

Em seguida, a autora da ação afirmou que uma empregada denominada Silvania teria feito muitos comentários sobre ela, especialmente sobre sua orientação sexual, sendo que a reclamante não se sentiu à vontade para repetir o teor de tais comentários durante a audiência, o que foi respeitado por esta magistrada.

A reclamante declarou, ainda, que ouviu uma empregada do setor administrativo da reclamada fazer comentários que relacionavam uma avaliação negativa do serviço feito pela obreira com a sua raça (trecho de 00:00:09 a 00:18:05 da gravação).

Além do relato convincente apresentado pela reclamante, a prova testemunhal também foi contundente quanto à frequência e à gravidade dos atos discriminatórios sofridos pela autora.

Nesse sentido, a testemunha Ana Caroliny Barbosa Queiroz corroborou que, nas escolas

onde a autora e a depoente trabalharam, as superiores Silvania e Cleudia faziam comentários depreciativos sobre a reclamante. De acordo com a depoente, a empregada Silvania ria da sexualidade da autora e questionava como uma mulher poderia ficar com outra mulher, enquanto Cleudia fazia comentários ofensivos sobre o fato de a autora ser obesa e negra, dizendo que não aceitava suas características pessoais.

A testemunha relatou, também, que presenciou a autora ficar muito triste e envergonhada, especialmente porque Cleudia falava alto e os comentários eram feitos na frente de outras empregadas, aumentando o constrangimento da reclamante. A depoente também confirmou o fato de a empregada Jailma criticar abertamente a alimentação da autora, reforçando estigmas sobre seu peso e capacidade de trabalho (trecho de 00:23:41 a 00:37:22 da gravação).

Embora a testemunha Silvia Helena Alves Abreu, ouvida a requerimento da reclamada, tenha afirmado que jamais presenciou a ocorrência dos fatos alegados na exordial, o seu depoimento apresentou reduzido valor probatório, pois a depoente asseverou que tinha a incumbência de visitar diversos setores de várias unidades escolares, de forma que não acompanhava a rotina de trabalho da autora habitualmente (trecho de 00: 38:00 até o término da gravação).

Dessa forma, os depoimentos da autora e da testemunha Ana Caroliny Barbosa Queiroz corroboraram a existência de um ambiente de trabalho hostil e degradante, configurando uma clara violação aos direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana e da igualdade.

A autora e a referida testemunha descreveram situações idênticas, com detalhes coincidentes que reforçam a credibilidade de seus depoimentos. Ambas mencionaram críticas recorrentes à

obesidade da autora por Jailma, comentários pejorativos sobre sua sexualidade por Silvania e insultos racistas e gordofóbicos por Cleudia. A coerência entre os depoimentos demonstra que as situações de discriminação não foram casos isolados, mas sim um padrão de comportamento discriminatório.

No caso em questão, a autora foi alvo de discriminação não apenas por uma, mas por várias características pessoais: sua orientação sexual, raça e obesidade, restando caracterizada a interseccionalidade, que se refere à sobreposição e interdependência de diferentes formas de discriminação e opressão.

Consoante disposto no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, o Judiciário deve levar em consideração a interseccionalidade ao analisar casos de discriminação, reconhecendo que a soma dessas características coloca a vítima em uma situação de maior vulnerabilidade.

De fato, a discriminação interseccional agrava o impacto das atitudes preconceituosas, intensificando o sofrimento da vítima. No caso da autora, sua identidade como mulher homossexual, negra e obesa a tornou alvo de múltiplas formas de preconceito, cada uma reforçando a outra.

Adicionalmente, é necessário destacar que a reclamante mencionou ter ouvido comentários relacionados à expressão "serviço de preto", que carrega profundo conteúdo racista e é vedada por diretrizes normativas, inclusive pela Cartilha do Tribunal Superior Eleitoral (TSE) sobre expressões racistas e como evitá-las. A utilização da referida expressão reforça a associação depreciativa entre a raça e a qualidade do trabalho, perpetuando uma visão discriminatória e preconceituosa.

É imperioso salientar que a discriminação no ambiente de trabalho não só atenta contra a dignidade da pessoa humana, como também

fere diversos princípios constitucionais e legais, tais como os previstos nos arts. 1º, III, 3º, IV, e 5º, caput, e X, da CF e 373-A da CLT.

As condutas comprovadas durante a audiência de instrução violaram o direito da autora a um ambiente de trabalho seguro e digno, conforme previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), da qual o Brasil é signatário.

Ademais, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação reforçam a proibição de discriminação racial e a obrigação dos Estados-membros de adotar políticas que promovam a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego. Estas normas internacionais, às quais o Brasil aderiu, impõem a responsabilidade de se criar um ambiente de trabalho livre de discriminação e preconceito.

A aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero neste caso demanda uma análise sensível e abrangente, que considere a experiência única da autora como uma mulher homossexual, negra e obesa. Esta abordagem visa garantir que a decisão judicial não reproduza ou perpetue estereótipos e preconceitos, mas sim promova a justiça social e a igualdade de direitos.

O dano moral, neste contexto, é evidente. A autora sofreu humilhação, constrangimento e prejuízos emocionais significativos, que afetam não apenas sua vida profissional, mas também sua saúde mental e bem-estar. A indenização por danos morais é uma medida necessária para reparar esses danos e reafirmar a posição do Judiciário contra práticas discriminatórias.

Feitas tais considerações, e efetuando um juízo de ponderação e equidade, tendo em vista as circunstâncias do caso em exame, o caráter compensatório da medida, a situação econômica das partes e a necessidade de se combater veementemente práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, julgo procedente o pagamento de indenização por danos morais no valor de R$15.000,00.

Registro que foi declarada a inconstitucionalidade do disposto nos §§ 1º a 3º do art. 223-G da CLT, em âmbito de Incidentes de Arguição de Inconstitucionalidade (ArgInc), ArgInc-0011521-69.2019.5.03.0000, Relator: Des. Sebastião Geraldo de Oliveira, Processo de origem: TRT-0011855-97.2018.5.03.0078 RO, Acórdão publicado 20/7/2020, Trânsito em julgado 31/7/2020.

Dessa forma, não se cogita de aplicação do tabelamento previsto na atual redação da CLT." (ID c2ef1ed, fls. 308/311).

Pois bem.

A decisão proferida na origem não enseja nenhum reparo, devendo ser integralmente mantida, nos termos do artigo 895, § 1º, IV da CLT, por seus próprios e jurídicos fundamentos.

Acrescento aos fundamentos expostos na origem que a reparação por danos morais pressupõe ato ilícito ou abuso do direito praticado pelo empregador ou seu preposto, além do prejuízo suportado pelo trabalhador e do nexo de causalidade entre a conduta ilícita e o dano, nos moldes da legislação vigente (arts. 5º, V e X e 7º, XXVIII, ambos da CR/88, bem como dos artigos 186, 187, 927, 932, III, 944, 949 e 950, do CC).

São invioláveis, enquanto bens tutelados juridicamente, a honra, a dignidade e a integridade física e psíquica da pessoa, por força de expressa disposição de lei, garantias que têm destacada importância também no contexto do contrato de trabalho, fonte de dignidade do trabalhador. Daí porque a violação a qualquer desses bens jurídicos, no âmbito do contrato de trabalho, ensejará ao violador a obrigação de reparar os danos dela decorrentes.

No caso dos autos, as partes produziram prova oral.

Em seu depoimento pessoal videogravado, a partir do minuto, 00:00: 09, afirmou a reclamante o seguinte:

> *"o motivo da depoente pedir demissão foi porque já não estava aguentando mais, acordava de manhã sem querer ir trabalhar, que chorava para ir trabalhar. Só ia porque tinha suas contas, o aluguel para pagar. A depoente não tinha lugar fixo no serviço, nos dez meses em que ficou, passou de escola em escola, ficou um mês só no Mantiqueira. Cada dia era um lugar diferente, era longe, todo lugar em que chegava tinha olhares, não se sentia bem por causa de pessoas, a líder de serviço, principalmente no Minaslândia a Cleudia, a depoente foi várias vezes e até religião ela criticava, se sentia mal; a líder de serviço Jailma já falou de sua obesidade, que a depoente tem que comer saudável, que ela não pode ficar assim... declara a depoente que sente bem com seu corpo e se sentia mal pelas falas que utilizavam; quem falava era a Jailma diretamente a depoente, mas via que quando chega no ambiente, por exemplo, quando chegava nas escolas só a depoente que trabalhava enquanto as outras ficam sentadas, até limpar livro por livro na biblioteca já colocaram a depoente. Toda vez que chegava no ambiente, percebia que trocavam de assunto, ficavam todos calados e do nada surgia outro assunto, isso estava incomodando, estava ficando saturada; constantemente a Jailma disse a depoente sobre sua alimentação, sobre o que ela tinha que comer, que tinha que emagrecer, que tinha que estar se alimentando melhor, ir para academia fazer exercícios. Todas vezes que a depoente encontrava com a Jailma, ela enfatizava isso; a 'Carol' que é testemunha, a depoente conheceu ela no Jardim Leblon, e depois ela foi para o Minaslandia, e quanto numa quanto em outra, ela falava com a depoente que no Jardim Leblon a pessoa que era administrativa falava com ela em razão da sexualidade da depoente 'como que pode duas mulheres assim?', e a 'Carol' sempre defendeu a depoente, a Carol e a Vanete. A Vanete não foi na audiência porque ainda está trabalhando na empresa*

e tem medo de represaria; no Jardim Leblon ninguém falou diretamente com a depoente, mas escutava, quando chegava na sala da sua administrativa ela estava com as outras, e quando a depoente chegava elas ficavam sem jeito, mas a depoente ouvia o que ela falava; algumas vezes a depoente já ouviu, porque ela estava dentro da sala e de fora dava para ouvir a administrativa, Silvana, porque a parede era pequena; nunca falou diretamente para depoente, mas já ouviu ela falando 'como pode uma pessoa ser lésbica? Coisa feia' e quando a depoente chegava, ela ficava sem jeito. Uma vez a depoente conversou com a Carol porque se sentiu muito incomodada, a depoente tinha seis meses de empresa, 'tô me sentindo muito mal, não estou mais aguentando' e a Carol 'por quê?', 'o Carol, estou me sentindo muito mal. Quando chego nas escolas, sinto que as pessoas estão falando de mim, que as administrativas ficam no meu pé. Porque estou sentindo, tipo aqui mesmo, eu chego aqui tem muito serviço pra mim, mas pra vocês não tem' e a Carol respondeu 'você está certa, aqui mesmo acontece isso. Porque a administrativa já comentou várias vezes e eu já disse a ela que isso não é coisa de ficar falando. Eu não tenho nem coragem de repetir as coisas que ela fala de você'. Na Emei São João Batista a depoente se sentia muito mal. No Minislandia a administrativa uma vez quando a depoente estava limpando e o pano estava muito sujo do refeitório e a depoente voltou para lavar o pano para poder finalizar, aí ela comentou com outra, a depoente não sabe o nome da pessoa, falou assim ***'no, que serviço de porco. Só podia ser preto mesmo';*** *no ambiente de trabalho a Ana Caroliny é a única pessoa que a depoente se sentiu acolhida, não disse que tem amizade com ela; a depoente fez o concurso em setembro, porque estava se sentindo mal e precisava de um emprego estável, um emprego para se manter. E no caso, a depoente só saiu porque conseguiu passar no concurso e eles a chamaram em maio do ano anterior; limpeza faziam parte das tarefas da depoente, porém se sentiu humilhada quando mandaram limpar livro por livro, isso não é função da depoente, sua função é limpar o ambiente,*

tirar os livros e limpar a estante, esse é seu serviço. Agora limpar livro por livro de toda biblioteca sozinha, enquanto as outras estavam sentadas?; a depoente registrava correto, porém muitas vezes quando bate o ponto sai o endereço de outro lugar; os horários que estão no cartão estão todos corretos; a depoente ficou lotada na EMEI do Mantiqueira por volta de um mês; a depoente já foi para o São Marcos, foi para o Palmeiras, foi para Padro Lopes, Ipiranga; todas essas unidades escolares ficam em Belo Horizonte; sobre o 'serviço de porco' não falaram diretamente com a depoente, como dito anteriormente, estava no refeitório, estava com muita sujeira e foi limpar o pano para terminar de limpar, nesse meio tempo que foi à área de serviço estava a Cleudia e outra auxiliar que a depoente não sabe dizer quem é, quando estava limpando ela disse essa frase, e quando a depoente voltou que perguntou onde a depoente estava; a Cleudia era uma senhora branca; a depoente não acionou o canal de denúncias da empresa relatando o assédio moral, porque outras pessoas já tinham feito isso e disseram que não adiantava; a Silvane e a Cleudia eram administrativas, não eram as superiores da depoente; que não relatou para os superiores algum desses problemas, porque a Jailma era líder. A depoente já comentou uma vez com a Michele que não estava se sentindo bem onde estava, 'posso ir a sua regional' e ela respondeu 'não, porque você é de outra região'; outras pessoas faziam limpeza, mas só o básico. Limpar a parte de fora, outras faxinas mais pesadas colocavam a depoente para fazer. Fora que nos últimos meses a depoente estava fechando escola sozinha, já estava saturada".

A testetemunha, Sra. Ana Caroliny Barbosa Queiroz, ouvida pela autora, inicialmente, fora contraditada, ao argumento de manter amizade com a reclamante e também por ter ajuizado demanda em face da mesma ré, alegando a ocorrência de danos morais, por ter sido perseguida e humilhada pela empresa.

Foi perguntado se a testemunha mantinha amizade com a autora e esta respondeu que *"sim, mas só no serviço. Depois que saiu não teve amizade; que nunca foi a casa reclamante e nem que a autora foi na casa da*

depoente; que não saíram para momentos de lazer; que moveu ação contra a ré e pediu danos morais; que não tem interesse em beneficiar a autora através de seu depoimento, só dizer a verdade do que viu". A contradita foi indeferida, posicionando-se a d. Julgadora no sentido de que, apesar de a autora ter usado em seu depoimento a palavra "amizade", não se pode interpretar o termo como sendo "amizade íntima" E, além disso, ainda que haja pedido de danos morais, o entendimento é de que deste fato não decorre automaticamente o interesse na causa, não havendo como acolher a contradita nos termos da Súmula 357 do TST.

Em seu depoimento videogravado, a partir do minuto 00:23:41, afirmou a citada testemunha que:

> *"prestou serviços a ré, de 16/05/2022 e saiu em 16/10/2023; trabalhou algumas vezes com a autora, porque a depoente era fixa e a reclamante rodava de escola em escola; que foi fixa na EMEF Jardim Leblon e na EMEI Minaslândia; trabalhou com a autora nas duas escolas, a reclamante passou por lá algumas vezes, não era todos os dias, alguma vez ou outra que faltava alguma pessoa e ela ia cobrir serviço; o superior hierárquico na EMEF Jardim Leblon era a Silvana, e na EMEI Minaslândia era a Cleudia; a depoente não se recorda o tempo em cada escola, salvo engano foram seis meses em uma e o restante na outra; não se recorda quantas vezes a autora foi nessas escolas; na EMEF a depoente trabalhou de 12:00h às 20:20h, e na EMEI trabalhou das 10:00 às 19:00h e depois mudou para 06:00h às 15:00h; que já presenciou algum fato que envolveu a autora e a Silvania, na escola Jardim Leblon, não se recorda o mês; que a Silvana ficava rindo da sexualidade da autora e perguntava 'como uma mulher pode ficar com a outra?', a Silvana perguntava isso a depoente; a depoente acredita que a autora já ouviu, mas com a depoente perto não; não se presenciou outro fato da Silvania com a autora, não viu algo diretamente à reclamante; em relação a Cleudia a depoente pede licença para repetir o que foi dito por ela 'como pode uma pessoa tão gorda trabalhar com faxina', também disse 'imagina ela ficando com uma mulher. Ela é muito gorda, ela é muito feia. Imagina mulher ficando com mulher'. Também falou*

a reclamante que não aguentava três coisas na autora que era a sexualidade, a cor e o peso, ficava fazendo piadas que a depoente até se envergonha de repetir; isso a Cleudia falava com a depoente; que a autora já presenciou, a autora ouvia e ficava muito triste, envergonhada. Já presenciou a reclamante chorando no banheiro, pelos cantos da escola porque ouvia, e a Cleudia falava muito alto, ria muito alto. A autora ficava envergonhada, que várias a autora disse que queria ir embora. Foi uma situação constrangedora tanto para a autora quanto para a depoente; só esses fatos que a depoente presenciou; a depoente vê a Cleudia como uma pessoa preconceituosa; a depoente acredita que sejam palavras desrespeitosas que a Cleudia dizia, como 'imagina essa mulher muito gorda transando com outra mulher, fazendo sexo', falava coisas assim, muito desrespeitosas. Que a Creudia dizia que não aceitava três coisas que era a pessoa ser homossexual, ter excesso de peso e ser negra; que a Jailma que é líder da escola Minaslandia, fez comentários nesse sentido; na mesa em que estavam almoçando, no horário de almoço. A depoente relata que a Jailma olhava o prato de comida da autora e dizia 'como você pode comer isso tudo? É muita comida, você vai ficar mais obesa do que já está. Você tem que emagrecer, eu vou te mandar no whatsapp uma lista para você começar a comer melhor, para se alimentar melhor, para você emagrecer. Para você conseguir trabalhar da melhor forma possível; esses comentários das lideres administrativas eram feitas ena frente de muitas pessoas; a depoente sempre percebeu a autora chorando, que ela ia pro banheiro e chorava, que a autora falava que queria vestir a roupa dela e ir embora, que ela ficava muito constrangida, se isolava. Era uma coisa muito constrangedora, porque as pessoas faziam chacota dela e ela não poderia fazer nada, falar nada, somente ficar no canto dela; a depoente acredita que a autora estava em outro ambiente, porque não conversaram disso, mas a Cleudia falava alto e dava para ouvir de longe; que não estavam no mesmo ambiente e não se dirigiu diretamente a autora, a cleudia fazia chacotas e a

> *reclamante poderia não estar perto. A depoente só está falando do que viu e ouviu; a depoente diz que não tem inimizade com Cleudia; que disse na ação que moveu que foi perseguida e humilhada pela Cleudia; que não teve desentendimento pessoal com a Cleudia na empresa; que não se recorda de quantos episódios foram que a depoente presenciou, mas foram muitos".*

A testemunha arrolada pela reclamada, Sra. Silvia Helena Alves Abreu, em depoimento videogravado, a partir do minuto 00:38:00, disse:

> *"que trabalha para ré de 07/10/2022, é auxiliar administrativa; que trabalhou com a autora na EMEI Mantiqueira, do dia 10/10/2022 até dia 29/11/2022; que nesse período a depoente era a superiora hierárquica da autora; não tinha o funcionário de nome Cleudia ou Silvania; não tinha Cleusa; que a Jailma trabalhou com a depoente; que não presenciou episódios de algum funcionário tenha tratado a autora mal, pela cor de pela ou pela homossexualidade; que a funcionaria Jailma não tratou ela mal em função desses fatos, que não perseguiu a autora, que não exigiu mais serviços delas do que das outras funcionárias; a autora não trabalhava mais que as demais auxiliares; que a autora depois que saiu do Mantiqueira, foi deslocada para outras unidades de ensino situadas na mesma regional, era a regional norte, em Venda Nova; a autora não era obrigada a trabalhar sozinha ou sem ajuda; que a depoente tem uma sala, mas circula, sua sala é para quando tem que resolver algum problema, mas seu trabalho é circular pela unidade; que faz uma visita em casa setor, para resolver algum problema; a depoente tem contato direto com as pessoas da limpeza; que fiscaliza o trabalho".*

Diante da prova oral coligida ao feito, mormente pelos convincentes relatos da autora, corroborados pelas declarações da testemunha que trouxe a juízo, não há dúvida de que a demandante teve violada sua imagem, dignidade e sua honra, em face do tratamento preconceituoso e desrespeitoso perpetrados por suas superiores hierárquicas.

Quanto às declarações prestadas pela testemunha ouvida a rogo da ré, acrescento ser perfeitamente admissível considerar a existência de marcante temor reverencial a influenciar os pormenores da relação contratual havida entre a testemunha arrolada pela ré e a própria, de modo que, estando vinculada à reclamada ao tempo do depoimento prestado, razoável crer que, no rigor de sua própria subordinação hierárquica, tenha acatado aos comandos verticalmente estabelecidos pela empresa ré, depondo, assim, nos limites estritamente definidos conforme os melhores interesses de sua empregadora, mormente se levada em conta a maior proximidade fática entre a realidade da autora e aquela da testemunha por ela arrolada, que reveste de maior credibilidade, neste particular, as informações prestadas pela Sra. Ana Caroliny Barbosa Queiroz, à luz do princípio da primazia da realidade.

Além disso, o fato de a testemunha possuir demanda contra o mesmo empregador não a torna suspeita, a teor do entendimento contido na Súmula 357 do TST, sob pena de se criar hipótese de suspeição não prevista em lei e, ademais, sugerir indevidamente eventual interesse da testemunha no litígio (este sim capaz de configurar a suspeição nos moldes do art. 447, §3º, CPC). A chamada "troca de favores" não se presume.

Não há prova de que a única testemunha arrolada pela autora, Sra. Ana Caroliny Barbosa Queiroz, seja amiga íntima da reclamante, de que tenha interesse no litígio, ou de que tivesse acordado troca de favores, ficando afastada assim a hipótese de suspeição.

O mero exercício do direito de ação em face da empresa não torna a testemunha suspeita. Tampouco há provas de que teria interesse no litígio.

Nesse sentido, a troca de favores ou a ausência de isenção não pode ser simplesmente presumida, devendo ser demonstrada, o que não ocorreu no caso dos autos.

Ademais, resta amplamente demonstrado que a reclamada praticou um ilícito trabalhista de grave magnitude. A autora, em seu ambiente de trabalho, foi submetida a atos discriminatórios reiterados e sistemáticos, baseados não apenas em sua aparência física e cor de pele, mas também em sua orientação sexual. Tais atitudes representam uma violação flagrante dos princípios fundamentais de igualdade e respeito à dignidade humana, que são pilares da nossa sociedade e da legislação trabalhista vigente.

Em um contexto social e jurídico onde a diversidade e a inclusão são valores centrais e inegociáveis, é absolutamente inconcebível que comportamentos preconceituosos ainda ocorram, quanto mais no ambiente de trabalho, que deveria ser um espaço de segurança e respeito

para todos os indivíduos. Esses atos discriminatórios não apenas violam as leis que regem nesse país, mas também ferem profundamente os direitos humanos e a ética profissional.

Portanto, é imperativo que tais práticas sejam rigorosamente repudiadas e eliminadas. Não se pode tolerar qualquer forma de discriminação, e é essencial que medidas sejam tomadas para prevenir futuras ocorrências. A erradicação do preconceito e da discriminação é uma luta contínua, e o compromisso com essa causa deve ser constante e inabalável, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo, equitativo e respeitoso para todos.

Assim, o dano moral decorre da própria dinâmica dos fatos, em razão do sofrimento imposto à autora, que se viu privada de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. As atitudes discriminatórias que sofreu, relacionadas à sua aparência física, cor de pele e orientação sexual, infringiram seus direitos fundamentais e geraram um profundo abalo emocional.

O preconceito enfrentado pela autora não só comprometeu sua integridade psicológica, mas também afetou sua autoestima e bem-estar geral, configurando um cenário de humilhação e desrespeito contínuo. A impossibilidade de exercer suas atividades profissionais em um ambiente livre de discriminação causou-lhe dor e angústia, demonstrando de forma clara o dano moral sofrido.

O sofrimento imposto à autora é consequência direta das ações ilícitas praticadas por prepostos da reclamada, que falhou em proporcionar um ambiente de trabalho digno e equitativo.

Portanto, a reparação do dano moral é não apenas justa, mas necessária, servindo como medida punitiva e educativa para prevenir futuras violações. A erradicação do preconceito e da discriminação é uma responsabilidade coletiva, e é imperativo que essa Especializada atue de maneira incisiva para assegurar que tais práticas sejam efetivamente combatidas e extintas, promovendo assim um ambiente de trabalho inclusivo, equitativo e respeitoso para todos.

É importante ressaltar que, no presente caso, o dano moral configura-se como dano *in re ipsa*, ou seja, decorre automaticamente da própria violação dos direitos fundamentais da autora, dispensando a necessidade de prova específica do sofrimento ou abalo psicológico. A simples ocorrência dos atos discriminatórios já é suficiente para caracterizar o dano, dado o grau de gravidade e a ofensa à dignidade humana.

Nessa trilha, o objetivo da reparação por danos morais é

desestimular o infrator e compensar a vítima pelo sofrimento que lhe foi causado, atendendo, dessa forma, à sua dupla finalidade: a justa indenização do ofendido e o caráter pedagógico em relação ao ofensor.

Desse modo, entendo que a autora faz jus ao pagamento da indenização por danos morais, porquanto presentes os requisitos legais.

Nesse sentido os seguintes precedentes desta d. Turma, em caso análogo, envolvendo a mesma reclamada: Processo nº 0010302-65.2017.5.03.0105, relatora Juliana Vignoli Cordeiro, disponibilização: 23/05/2019; PJe: 0010227-16.2020.5.03.0139, relator Marco Antônio Paulinelli de Carvalho, disponibilização: 23/09/2021.

Acerca da reparação devida, entendo que o valor fixado na origem, no importe de R$ 15.000,00 encontra-se em consonância com a gravidade da lesão extrapatrimonial perpetrada à autora

A doutrina e a jurisprudência são uníssonas em reconhecer que o *quantum* da indenização por danos morais deve ser fixado em consonância com o princípio da razoabilidade (art. 5º, LIV, CR/88), tendo como anteparo o juízo de moderação e equidade do Julgador, atendendo aos seguintes critérios: a) deve satisfazer o ofendido de forma equivalente à gravidade dos danos sofridos e seus respectivos efeitos; b) deve estar em sintonia com a situação econômica das partes; e c) deve apresentar um viés educativo para o ofensor, dissuadindo-o da reiteração da prática danosa, omissiva ou comissiva.

Considerando todos esses balizamentos, a extensão dos transtornos impostos à autora, o grau de culpa da ré e a dimensão econômico-financeira da empresa, deve ser mantida a r. sentença que fixou em R$15.000,00 a indenização por danos morais devida.

Apelo desprovido.

LIMITAÇÃO DOS VALORES NA INICIAL

Alega a ré que *"a limitação dos pedidos eventualmente deferidos aos valores pretendidos na inicial se dá não somente em razão de desdobramentos de exigências contidas na legislação celetista (§1º do art. 840 da CLT e §1º art. 852-B da CLT), mas também em respeito aos limites traçados nos arts. 141 e 492 do CPC/15, subsidiariamente aplicáveis ao Processo Laboral"*, e que "*nos casos em que há pedido líquido e certo, a condenação se limita ao valor especificado, em obediência ao disposto nos artigos 141 e 492 do CPC/15, que estabelecem que o juiz deve decidir nos limites propostos".*

Nesse sentido, pugna "*para que os pedidos eventualmente deferidos restem limitados aos valores pretendidos na inicial".*

Pois bem.

A r. sentença quanto ao tema encontra-se amparada nos seguintes termos:

> "*LIMITAÇÃO AOS VALORES DA EXORDIAL*
> *Sem razão a reclamada ao pretender que, em caso de eventual condenação, seja observado como limite os valores de cada um dos pedidos indicados na peça de ingresso, notadamente porque o Juízo não está adstrito aos valores atribuídos aos pedidos, pois estes possuem caráter meramente estimativo.*
> *Rejeito, pois, a preliminar em tela"* (ID c2ef1ed, fls. 305/306).

A r. sentença não merece reparo, devendo ser mantida pelos próprios e jurídicos fundamentos.

Acrescento que, conforme o disposto no art. 12, §2º, da Instrução Normativa nº 41/2018, expedida pelo TST, verbis: "Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil" (destaques acrescidos).

Os valores indicados na petição inicial representam, tão somente, uma estimativa do conteúdo econômico do pedido, tendo como função a fixação da alçada e do rito processual a ser seguido - ordinário ou sumaríssimo, não servindo como limitação do quantum, sobretudo em se considerando a complexidade que envolve o cálculo das parcelas trabalhistas, bem assim a existência de uma fase processual para tanto específica, que é a liquidação de sentença.

Destarte, não sendo líquida a sentença, os valores da condenação serão apurados em momento próprio, incidindo sobre aqueles, inclusive, juros e correção monetária.

Nesse sentido, o disposto na Tese Jurídica Prevalecente 16 deste Regional, *in verbis*:

> *"RITO SUMARÍSSIMO. VALOR CORRESPONDENTE AOS PEDIDOS, INDICADO NA PETIÇÃO INICIAL (ART. 852-B, DA CLT). INEXISTÊNCIA DE LIMITAÇÃO, NA LIQUIDAÇÃO, A ESTE VALOR.*

> *No procedimento sumaríssimo, os valores indicados na petição inicial, conforme exigência do art. 852-B, I, da CLT, configuram estimativa para fins de definição do rito processual a ser seguido e não um limite para apuração das importâncias das parcelas objeto de condenação, em liquidação de sentença."*

Destarte, não cabe a limitação da condenação aos valores pretendidos na inicial, inexistindo no caso afronta direta aos artigos 840, caput e §1º, da CLT e 141 e 492, ambos do CPC.

Nego provimento.

HONORÁRIOS PERICIAIS

Pugna a ré pela inversão do ônus pelo pagamento dos honorários devidos ao perito, transferindo-o para a autora, caso provido o presente recurso para que seja absolvida do pagamento do adicional de insalubridade e seus reflexos. Acaso mantida a condenação, requer sejam reduzidos os honorários periciais, conforme a Resolução n. 66/2010 do CSJT e o artigo 790-B da CLT.

Examino.

Sucumbente no objeto da perícia de insalubridade, a ré responde pelo pagamento da verba honorária, nos moldes do art. 790-B da CLT.

Cabe ao magistrado arbitrar os honorários dos peritos, e por aplicação analógica ao §2º do art. 85 do CPC, deverá levar em conta o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e importância da causa, o trabalho realizado e o tempo exigido para o seu serviço.

A r. sentença quanto ao tema encontra-se assentada nos seguintes termos:

> *"HONORÁRIOS PERICIAIS*
> *A reclamada sucumbiu no objeto da perícia e é responsável pelo pagamento dos honorários periciais, ora arbitrados em R$2.500,00 (art. 790-B, CLT). A atualização deverá observar o art. 1º da Lei 6899/81, a teor da OJ 198 da SDI-1 do TST."* (ID c2ef1ed, 313).

Assim, o valor fixado a título de honorários periciais no importe de R$ 2.500,00 (ID c2ef1ed, f. 313), está de acordo com o trabalho apresentado pelo *expert*, sendo compatível com o que vem sendo fixado em casos tais nesta Especializada.

A fixação de honorários periciais atende a critérios legais próprios e aqueles estabelecidos pela Resolução 66/10 do CSJT não se estendem à ré, que não pode ser equiparada, para os devidos fins, com os beneficiários da justiça gratuita, tutelados pela referida resolução.

Desprovejo.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Pugna a ré pela absolvição ao pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais, pugnando ainda seja a recorrida condenada a pagar honorários de sucumbência aos seus advogados, caso provido o presente recurso.

Alternativamente, requer, acaso mantida a condenação, seja reduzido para 5% o percentual da verba honorária deferida aos advogados da parte adversa, em virtude da baixa complexidade da demanda.

Pois bem.

A r. sentença quanto ao tema encontra-se amparada nos seguintes termos, *verbis:*

> *"HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA*
> *São devidos honorários de sucumbência, fixados em 10% sobre o valor de liquidação da sentença (honorários advocatícios que serão quitados pela parte reclamada em prol do advogado da parte reclamante) e 10% dos valores dos pedidos que foram julgados improcedentes (honorários advocatícios que serão quitados pela parte reclamante em prol do advogado da parte reclamada), devidamente atualizados.*
> *Entretanto, no que tange aos honorários devidos pela parte reclamante, uma vez beneficiária da justiça gratuita e diante do julgamento pelo STF da ADI 5766 em 20/10/2021, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado*

> *da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário"* (ID c2ef1ed, fl. 313).

A decisão proferida na origem não enseja nenhum reparo, devendo ser integralmente mantida, nos termos do artigo 895, § 1º, IV da CLT.

Considerando-se a manutenção da decisão, conforme fundamentos expostos na presente decisão, tem-se que permanece a ré sucumbente em parte dos pedidos, razão pela qual deverá pagar aos patronos da autora os honorários advocatícios sucumbenciais, no percentual fixado na origem (10%).

Entende este Relator, revendo posicionamento anterior, que o posicionamento externado pelo STF no bojo da ADI 5766 não implica excluir, aprioristicamente, a parte beneficiária de gratuidade judiciária do pagamento de honorários advocatícios, visto que a condição de hipossuficiência econômico-financeira ora reconhecida pode ser superada no tempo.

Nesse prisma, correta a decisão ao condenar a parte autora a pagar honorários advocatícios aos patronos da ré, sobre o valor dos pedidos julgados totalmente improcedentes, mas a verba será mantida em condição suspensiva de exigibilidade, somente podendo ser executada se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado, os credores demonstrarem que deixou de existir a condição de insuficiência econômico-financeira que justificou a concessão da gratuidade judiciária, extinguindo-se, passado esse prazo, tal obrigação do beneficiário. E, para fins de exigibilidade dos honorários advocatícios fixados em benefício dos patronos da ré, os créditos decorrentes de processo judicial (auferidos neste ou em outros processos) não alteram a condição de hipossuficiência objeto de reconhecimento no feito.

Tomando-se como base os critérios delimitados nos arts. 85, § 2º e 11, do CPC e 791-A, § 2º, da CLT, especialmente o grau de zelo dos procuradores, o trabalho realizado e o tempo exigido para sua execução, tenho por razoável o percentual fixado na origem em prol dos respectivos patronos no importe de 10%.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

CONHEÇO do recurso ordinário aviado pela reclamada, SPE INOVA BH S/A, e, no mérito, **NEGO-LHE PROVIMENTO.**

ACÓRDÃO

Fundamentos pelos quais, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária da Egrégia Décima Primeira Turma, hoje realizada, julgou o referido processo e, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário aviado pela reclamada, SPE INOVA BH S.A.; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento.

Tomaram parte neste julgamento os Exmos. Desembargador Marcelo Lamego Pertence (Relator), Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva (substituindo a Exma. Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro) e Desembargador Marco Antônio Paulinelli de Carvalho (Presidente).

Presente o Ministério Público do Trabalho, conforme registrado na Ata da Sessão.

Belo Horizonte, 24 de julho de 2024.

Secretária: Adriana Iunes Brito Vieira.

MARCELO LAMEGO PERTENCE
Desembargador Relator

PROCESSO nº 0010583-52.2024.5.03.0080 (ROT)
Publicado em 02.12.2024

Tramitação Preferencial - Assédio Moral ou Sexual

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 15/10/2024
Valor da causa: R$ 111.835,79

RECORRENTE: JULIA MONISE BERNARDES COSTA
RECORRIDO: SUPERMERCADO BERNARDAO LTDA

RELATORA: JAQUELINE MONTEIRO DE LIMA

EMENTA: DISCRIMINAÇÃO RACIAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A discriminação racial, assim como a discriminação por gênero, é estrutural à sociedade brasileira, o que, conforme Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, publicado pelo CNJ em 2021, deve ser levado em consideração para o julgamento de casos que envolvem esse tipo de denúncia, pois há uma evidente dificuldade de prova em relação aos acontecimentos. Na hipótese dos autos, a prova oral cuidou de demonstrar satisfatoriamente que a reclamante foi vítima de injúria racial, o que enseja a pretendida reparação por danos morais.

RELATÓRIO

O d. Juízo da Vara do Trabalho de Patrocínio, pela r. sentença de ID a77bf89, da lavra do MM. Juiz Sérgio Alexandre Resende Nunes, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial, deferindo à autora os benefícios da justiça gratuita.

Recurso ordinário interposto pela reclamante, pugnando por reforma quanto à rescisão indireta do contrato de trabalho e indenização por danos morais.

Contrarrazões apresentadas no ID. 39aed06 pelo reclamado.

Dispensada a manifestação do Ministério Público do Trabalho, na forma do art. 129 do Regimento Interno deste Tribunal.

A ação foi ajuizada em 05/07/2024, com contrato de trabalho celebrado em 19/09/2023 (ID de98cb8).

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1 - JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Cientificadas as partes da r. sentença no dia 16/09/2024, é próprio e tempestivo o recurso ordinário interposto pela reclamante no dia 26/09/2024 (ID. fac926d), digitalmente assinado e regular a representação processual (procuração de ID. f1fec45).

A reclamante está isenta do recolhimento das custas processuais porque beneficiária da justiça gratuita.

Próprias e tempestivas, também, as contrarrazões apresentadas a tempo e modo pelo reclamado.

Assim, satisfeitos os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso e das contrarrazões.

2 - JUÍZO DE MÉRITO

3 - ASSÉDIO MORAL - DISCRIMINAÇÃO - INDENIZAÇÃO PORDANOS MORAIS - RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

Na inicial, alegou a reclamante que foi vítima de perseguição e discriminação e que sofreu assédio moral no curso do contrato. Explica que passou a ser tratada dessa maneira depois que comunicou a gravidez à empresa e foi readmitida em razão da garantia provisória de emprego; que "*levou algumas advertências verbais na frente de todos os colaboradores e clientes que estavam no local, de forma constrangedora, apenas por fazer pausas nas atividades quando estava passando mal*"; que sofria discriminação em razão do seu cabelo trançado com *dreads* e em razão do seu sobrepeso, com falas preconceituosas; que o ambiente era nocivo à sua saúde, o que contribuiu para o aborto espontâneo que sofreu. Requereu, assim, a rescisão indireta do contrato de trabalho e o pagamento de indenização por danos morais (ID 35b7001).

Defendeu-se o reclamado (ID e2d7165) negando a prática de perseguição ou discriminação contra a reclamante e sustentando que somente aplica advertências escritas, conforme documentação anexa. Acrescenta que a autora "*possui o número de 11 (onze) advertências e 1 (uma) suspensão, por motivos dos mais diversos, mas todos relacionados a indisciplina e faltas sem justificativa. Portanto, as alegações de que a mesma era uma funcionária que foi perseguida sem razão não possui qualquer fundo de verdade, sendo que a mesma possui um histórico ruim de prestação de serviços, mas nada além do correto, não havendo em qualquer parte a alegada perseguição*". Assevera, por fim, que não há nexo causal entre os fatos narrados e o aborto espontâneo sofrido pela reclamante.

Ao exame.

A Lei 9.029/1995 dispõe ser proibida "*a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade*".

Além disso, para a configuração do assédio moral passível de indenização, deve-se comprovar a prática de ato do superior hierárquico ou colega de trabalho que, ultrapassando os limites de seu poder diretivo e disciplinar, sujeita o empregado a uma situação reiterada de humilhação no ambiente de trabalho, constituindo verdadeira afronta à dignidade e integridade psicológica daquele que sofre o constrangimento.

No caso, competia à reclamante comprovar as alegações de que foi discriminada em razão do seu cabelo e/ou do sobrepeso, além de ter sido perseguida e discriminada por seus superiores e colegas, por se tratar de fato constitutivo do seu direito.

É certo que a testemunha ouvida a seu rogo, Sr. Diego dos Santos, declarou o seguinte:

> *"que trabalhou na reclamada de 27.08.2023 a 17.05.2024, como auxiliar de produção; que trabalhava de 8h às 19h, de segunda a sábado, com intervalo de 1h30min; que a reclamante trabalhava de 8h às 18h, com intervalo de 1h30min, de segunda a sábado; que a gerente da padaria Sandra e os funcionários da padaria diziam à reclamante que o cabelo dela era ruim e que ela tinha que cortar o cabelo; que a maioria dos funcionários chamava a reclamante*

> *de preta e dizia que o lugar dela não era lá; que o gerente do supermercado Rafael também tinha esse comportamento; que quando a reclamante estava grávida a supervisora Thais lhe dizia que ela não podia ficar sentada no caixa; que uma vez a reclamante chegou atrasada e Thais mandou que ela fosse "tomar naquele lugar", na presença de clientes e funcionários; que a reclamante era muito perseguida lá dentro de todas as formas; que várias vezes o depoente presenciou a reclamante com falta de ar no período em que estava grávida; que a avó do depoente ficava sem ar quando passava raiva e o depoente atribui a falta de ar da reclamante à circunstância de ela passar raiva e ser perseguida no serviço; que quando a reclamante passava mal os gerentes Sandra e Rafael diziam que ela estava com frescura e que não era nada demais; que os gerentes chamavam a atenção da reclamante na frente dos funcionários e clientes; que a reclamante recebeu advertência por entregar de forma ríspida o malote do caixa à supervisora Thais; que a supervisora Cintia também achou que a reclamante tinha sido ríspida; que o depoente estava no local e viu que a reclamante entregou o malote da forma habitual entre os funcionários; que na verdade foi desligado da empresa no final de março de 2023; que o depoente trabalhava em um setor fechado que fica no fundo da loja; que a reclamante ficava na área de venda da loja, seja como repositora, seja como caixa; que o depoente encontrava a reclamante durante o intervalo e também quando fazia a reposição da câmara fria e também a reposição na área de vendas; que o depósito do supermercado fechava às 17h"* - ata de ID cbd0dd2.

A testemunha ouvida a pedido do reclamado, Sra. Cíntia Lorena, por sua vez relatou que:

> "*que trabalha na reclamada desde 12.03.2024, como fiscal de caixa; que a depoente e a reclamante chegavam às 13h e iam embora às 21h35; que Thais era fiscal da parte da manhã, a depoente da noite e Jessica da tarde; que não havia tratamento desrespeitoso à*

> *reclamante; que a reclamante recebeu advertência porque certo dia, após a conferência do caixa com a depoente, esta última teve que ia a outro caixa para resolver um problema com cliente e a reclamante não esperou a depoente voltar, mas jogou o malote com o dinheiro em cima do balcão que é utilizado pelo fiscal de caixa e onde tem um computador; que o malote deveria ter sido entregue à depoente; que uma pessoa mal intencionada poderia ter subtraído o malote; que é norma da reclamada que as funcionárias operadoras de caixa devem ficar com cabelo preso; que houve um tempo em que a reclamante fez umas tranças e não obedecia as orientações para prender o cabelo; que essa norma é para evitar acidente prendendo o cabelo na balança ou na esteira do caixa; que a depoente não se lembra de ter visto a reclamante alguma vez com falta de ar no período em que estava grávida; que a depoente nunca presenciou os gerentes Rafael ou Sandra ou algum funcionário desrespeitando a reclamante ou fazendo comentário sobre o cabelo dela; que a reclamante continua trabalhando na empresa; que a reclamante quando fazia trança não prendia o cabelo todo porque fazia um coque e a parte de baixo ficava solta"*- ata de ID cbd0dd2.

Permissa venia do entendimento adotado na origem, e após assistir de forma detida à gravação da audiência, entendo que a testemunha ouvida a pedido da autora prestou depoimento firme e convincente, restando comprovada a discriminação sofrida pela reclamante em razão de seu cabelo, tal como alegado na inicial.

Em que pese o relato contenha algumas declarações genéricas sobre os fatos narrados, a testemunha soube informar sobre as circunstâncias do ambiente de trabalho, deixando claro que "*a gerente da padaria Sandra e os funcionários da padaria diziam à reclamante que o cabelo dela era ruim e que ela tinha que cortar o cabelo; que a maioria dos funcionários chamava a reclamante de preta e dizia que o lugar dela não era lá",* asseverando que a autora foi perseguida na empresa de diversas formas.

Não altera tal conclusão o fato de a testemunha trabalhar em um setor fechado nos fundos da loja. Veja-se que é incontroverso que a reclamante foi contratada para atuar como repositora de mercadorias e, nesse setor, trabalhou do início do contrato até 23/01/2024 (contestação

ID. e2d7165), data a partir da qual mudou de função em razão da sua readmissão após o estado gravídico. Ademais, a testemunha atuava como auxiliar de depósito e informou que, ao repor mercadorias nas câmaras frias e prateleiras, tinha contato com a autora.

Da mesma forma, renovada vênia da compreensão firmada na origem, o fato de o Sr. Diego não se recordar com precisão da data da sua contratação ou da jornada de trabalho da reclamante não infirma a credibilidade do seu relato, pois, além de serem aspectos irrelevantes para a prova que se busca produzir, pequenas imprecisões são inerentes à prova oral.

Relevante salientar que, conforme precedentes deste Eg. Tribunal, não é necessária a prática direta da discriminação contra a pessoa para se sentir ofendida, bastando, para tanto, o comentário preconceituoso evidenciado no ambiente de trabalho. E, no caso, a testemunha ouvida a pedido da autora confirmou que foram feitos comentários discriminatórios sobre o cabelo trançado - que o cabelo era ruim ou que ela precisava cortá-lo - o que evidencia claro preconceito de origem racial, sendo presumível o dano à esfera dos direitos da personalidade da reclamante, por violação ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Noutro giro, a testemunha apresentada pela reclamada somente ingressou nos quadros da empresa no final de março/2024, sendo de se considerar que a narrativa da autora é a de que, no período em que estava grávida (até 24 de fevereiro de 2024 - ID. b2a7164), as ações discriminatórias eram mais intensas.

Há que se ressaltar, também, que a discriminação racial, assim como a discriminação por gênero, é estrutural à sociedade brasileira, o que precisa ser levado em consideração para o julgamento de casos que envolvem esse tipo de denúncia. Destaco que há uma evidente dificuldade de prova em relação aos acontecimentos, que, muitas vezes, são realizados de forma furtiva, sem a presença de outras pessoas, sem registros formais ou denúncias imediatas, ou na sutileza de comentários que incitam uma brincadeira, o que se tem chamado de racismo recreativo.

A propósito, o CNJ publicou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021, no qual ficou demarcado que:

> *"(...)*
> *Muitas regras e muitos princípios são aplicados de maneira abstrata, sem levar em consideração as relações de poder que existem na sociedade e que podem influenciar conflitos e interpretações*

aparentemente neutras do direito. E mais do que isso: apesar de algumas interpretações parecerem abstratas, elas são, na verdade, fruto de experiências pessoais de julgadores(as) - baseadas, é claro, no grupo social ao qual pertencem.

Um exemplo disso é o chamado "racismo recreativo". Uma interpretação possível em casos de racismo ou injúria racial é a de que "piadas" racistas são menos problemáticas por não terem o ânimo de injuriar. Essa interpretação é abstrata e leva em consideração experiências de pessoas que não sofrem racismo. Talvez uma pessoa branca de fato não tenha conscientemente o ânimo de ferir, ou tenha, mas se aproveita do fato de esse ânimo ser difícil de comprovar. Porém, a inexistência desse ânimo torna "piadas" racistas menos problemáticas? Uma interpretação que leve em conta as relações de poder que permeiam a sociedade indica que a intenção pouco importa quando pensamos sobre o dano causado nessa situação. Isso porque esse tipo de "humor" não é algo natural, mas sim algo construído por desigualdades raciais e que as perpetuam.

Esse exemplo nos mostra a diferença que existe entre uma aplicação supostamente neutra, mas que é, na realidade, baseada em uma experiência de um certo grupo, mesmo que se proponha abstrata, e uma interpretação atenta a desigualdades. Nos mostra também que, nesse caso, o problema não é a aplicação do direito livre de estereótipos, mas, sim, o próprio direito. Por exemplo, o que devemos entender por humor ou por ânimo de causar dano? Ambos são conceitos importantes para o direito e o entendimento sobre eles podem variar de acordo com a forma como os pensamos.

(...)

A resposta para esse problema - qual seja, o da aplicação do direito de maneira alheia à experiência de grupos subordinados - é muito simples: basta, justamente, refletir sobre o direito de maneira contextualizada e atenta a como questões problemáticas operam na vida real. Essa é a recomendação àqueles que buscam julgar com perspectiva de gênero."

E a respeito da aplicação desse importante protocolo como orientação de julgamento para casos que envolvem discriminação de gênero e raça, veja-se o recente precedente deste Eg. Tribunal, que trata de matéria semelhante:

> "*OFENSAS RACIAIS. MULHER NEGRA. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A obrigação de indenizar por danos morais, reconhecida pelo art. 5º, V e X, da Constituição da República e que encontra guarida também no Código Civil, art. 186, decorre de uma lesão ao direito da personalidade, inerente a toda e qualquer pessoa. Ademais, o art. 223-B da CLT estabelece que "Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação", ao passo que segundo o art. 223-C do mesmo Diploma legal, "a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física".* ***Em se tratando de ofensas de natureza racial dirigidas a mulher negra, que integra grupo vulnerável e historicamente discriminado, a conduta omissiva patronal de tolerar a prática no ambiente de trabalho se reveste de maior gravidade, aplicando-se o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, de forma que o arbitramento da compensação pelos danos morais deve levar em consideração tal circunstância***" (TRT da 3ª Região; PJe: 0010362-10.2023.5.03.0014 (ROT); Disponibilização: 12/08/2024, DJEN; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocada Luciana Nascimento dos Santos - destaquei).

Feitas essas considerações, entendo que o depoimento prestado pelo Sr. Diego, que descreveu de forma suficiente e clara os comentários realizados a respeito do cabelo e da raça da autora, é o quanto basta para comprovar que a autora foi vítima de injúria racial no ambiente de trabalho, ressaindo daí o dever de indenizar. No caso, o dano é *in re ipsa* ante a evidente violação ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Cito o seguinte precedente do TST que também trata da mesma matéria:

> *"II - RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL. 1 - A controvérsia cinge-se acerca da existência ou não de assédio moral, decorrente de discriminação racial, pelo tratamento dispensado ao reclamante pelo seu superior hierárquico que, dentre outros fatos, referia-se ao trabalhador como "negão". 2 - A Organização Internacional do Trabalho, contudo, aprovou, em junho de 2019, a Convenção n. 190, que conceitua, para fins da referida convenção, "violência e assédio moral", na alínea "a" de seu artigo primeiro: " o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero ", deixando de exigir, portanto, a repetição como requisito para configuração do assédio moral e da violência no trabalho. (...) 10 - Não se pode dizer que "a prática infeliz" de utilizar vocativos raciais para se referir a um trabalhador não seja discriminação racial. O racismo, muitas vezes - como no caso do racismo recreativo - se camufla de humor, de vocativo, e acaba sendo relativizado pela sociedade. 11 - O autor Adilson Moreira alerta, acerca do racismo recreativo, que: " [...] práticas discriminatórias contra minorias raciais que operam na forma de humor muitas vezes não são consideradas como crimes porque instituições públicas, como o Judiciário, ou instituições privadas, como empresas, são em grande parte controladas por pessoas brancas. Esses indivíduos partem do pressuposto de que a raça não tem relevância social, de que o humor racista não expressa ofensa, de que os brasileiros são pessoas cordiais por natureza, premissas que ignoram (sic) a dimensão aversiva do racismo e também o fato que manifestações racistas reforçam valores culturais que motivam atos discriminatórios diretos e indiretos ". 12*

> *- A utilização de vocativos, relacionados à cor da pele é, em regra, discriminação racial e, geralmente, está associado à cor de pele preta. (...) 15 - Por fim, deve-se ponderar que as agressões passíveis de indenização são as que revelam contornos graves a ponto de ferir direitos de personalidade, maculando a honra objetiva do trabalhador ou capaz de ferir a honra subjetiva de forma presumível, in re ipsa, independentemente do grau de susceptibilidade psicológica da vítima ou de intencionalidade do agente causador do dano. 16 - A discriminação racial - independentemente do dolo do agente ou de sua consciência acerca da configuração da ação como discriminatória - é agressão grave, que fere direitos de personalidade e causa dano in re ipsa. 17 - Recurso de revista a que se dá provimento"* (RR-2065894.2019.5.04.0017, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 27/10/2023).

Por outro lado, não restou demonstrada a alegada discriminação por sobrepeso, sem qualquer prova, ainda, de que o fatídico aborto tenha decorrido dos fatos narrados.

Em suma, entendo que ficou evidente pelos elementos de prova dos autos o tratamento discriminatório dispensado à autora, restando comprovado, portanto, o alegado assédio moral. É dizer: o conjunto probatório revela que, de fato, a autora foi submetida a situação vexatória de forma reiterada no curso do contrato, a autorizar o deferimento de indenização pelo constrangimento moral sofrido.

Anoto, ainda, que o teor das contrarrazões apresentadas pelo reclamado não tem o condão de alterar o entendimento acima, valendo salientar que as advertências porventura recebidas pela empregada no curso do contrato de trabalho em nada influenciam na discriminação constatada. Outrossim, o fato de a ação ter sido proposta meses depois dos fatos narrados não retira a gravidade das condutas praticadas.

Por todo o exposto, **defiro** à reclamante o pagamento de indenização por danos morais no importe de R$ 10.000,00, montante que atende a parâmetros de razoabilidade e é proporcional à gravidade da ofensa, à extensão do dano, à duração do contrato de trabalho, sem perder de vista, por fim, o caráter pedagógico que se deve imprimir à medida.

De outra parte, verifico que na inicial, o contrato de trabalho ainda estava ativo e, por isso, a reclamante requereu a rescisão indireta,

fundamentando seu pedido na alegada perseguição e discriminação no ambiente de trabalho, assim como no acúmulo de funções.

O reclamado, além de negar o alegado na inicial, sustentou que a reclamante fora advertida e penalizada diversas vezes durante o contrato de trabalho em razão de indisciplina e faltas sem justificativas. Colacionou, para tanto, os documentos de ID. 0da7ba3, que comprovam as penalidades aplicadas no curso do contrato. E após a instrução do feito, o reclamado peticionou nos autos no dia 11/09/2024 para noticiar a extinção do contrato por justa causa, anexando a notificação encaminhada à autora, conforme ID. 4effd2b. Alegou, naquela oportunidade, que "*foram descobertas diversas irregularidades no uso do vale transporte por parte da Reclamante, como utilização em dias que não foi trabalhar e não justificou a falta, débitos com alguns segundos de diferença (indicando a utilização para terceiros) bem como o já extenso histórico de advertências e suspensões da mesma, foi realizada a demissão por justa causa da Reclamante na data de hoje, 11/09/2024. A mesma se recusou a assinar mas foi informada, tanto pessoalmente quanto por telegrama*" (ID 9e9305c).

A documentação anexada pelo reclamado no ID 4effd2b comprova que a reclamante foi dispensada por justa causa, donde se conclui não ser possível sequer declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho. Se o vínculo foi extinto por iniciativa da empregadora, não há possibilidade de se cogitar em rescisão indireta.

Recurso parcialmente provido apenas para, julgando procedente em parte a ação, condenar o reclamado ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R$ 10.000,00.

4 - CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário interposto pela reclamante e das contrarrazões apresentadas pelo reclamado. No mérito, dou parcial provimento ao recurso para condenar o reclamado ao pagamento de indenização por danos morais no montante de R$ 10.000,00, atualizados na forma da lei, observados os parâmetros fixados no julgamento da ADC 58.

Invertidos os ônus da sucumbência, as custas processuais passam a ser devidas pela reclamada, no importe de R$ 200,00, calculadas sobre R$ 10.000,00, valor ora arbitrado à condenação. Da mesma forma, apenas a reclamada deverá responder pelos honorários advocatícios de sucumbência, ora fixados no importe de 10% sobre o valor que resultar da liquidação de sentença.

5 - VOTO VENCIDO DO JUIZ CONVOCADO ADRIANO ANTÔNIO BORGES

"Preocupa-me o não acolhimento da rescisão indireta pela gravíssima falta do empregador. Aos olhos do empregador, faltar ao trabalho não é possível, mas ofender sim. Mudaria o voto neste sentido, lembrando que o julgamento com perspectiva de gênero turbina a verrosimilhança das alegações da vítima."

ACÓRDÃO

ACORDAM os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua 5ª Turma, em **Sessão Ordinária,** realizada em **19 de novembro de 2024**, à unanimidade, em conhecer do recurso ordinário interposto pela reclamante e das contrarrazões apresentadas pelo reclamado. No mérito, por maioria de votos, **dar parcial provimento** ao recurso para condenar o reclamado ao pagamento de indenização por danos morais no montante de R$ 10.000,00, atualizados na forma da lei, observados os parâmetros fixados no julgamento da ADC 58. Invertidos os ônus da sucumbência, as custas processuais passam a ser devidas pela reclamada, no importe de R$ 200,00, calculadas sobre R$ 10.000,00, valor ora arbitrado à condenação. Da mesma forma, apenas a reclamada deverá responder pelos honorários advocatícios de sucumbência, ora fixados no importe de 10% sobre o valor que resultar da liquidação de sentença, vencido o Exmo. Juiz Convocado Adriano Antônio Borges quanto ao não acolhimento da rescisão indireta.

Tomaram parte no julgamento a Exma. Desembargadora Jaqueline Monteiro de Lima (Presidente e Relatora), o Exmo. Juiz Convocado Adriano Antônio Borges (2º votante, substituindo o Exmo. Desembargador Marcos Penido de Oliveira, em gozo de férias regimentais) e a Exma. Desembargadora Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim (3ª votante).

Presente o Representante do Ministério Público do Trabalho, Antônio Carlos Oliveira Pereira.

Secretária: Rosemary Gonçalves da Silva Guedes.

JAQUELINE MONTEIRO DE LIMA
Relatora

PROCESSO nº 0010761-89.2022.5.03.0041 (RORSum)
Publicado em 11.09.2023

RECORRENTE: SEARA ALIMENTOS LTDA.
RECORRIDA: WILNA SAINT CILIEN

RELATOR: DESEMBARGADOR EMERSON JOSÉ ALVES LAGE

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Presencial da Primeira Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pela reclamada (ID. 9d45a94), porque próprio, tempestivo e preenchidos os demais pressupostos de admissibilidade; **no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento, adotando as razões de decidir da r. sentença recorrida (ID. babe2c2), confirmando-a, por seus próprios e jurídicos fundamentos, nos termos do artigo 895, § 1º, inciso IV, da CLT. FUNDAMENTOS ACRESCIDOS. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. DANOS MORAIS.** Quanto a estas matérias, adoto as razões de decidir da r. sentença recorrida (ID. babe2c2), confirmando-a, por seus próprios e jurídicos fundamentos, nos termos do artigo 895, § 1º, inciso IV, da CLT. Quanto à perspectiva de gênero, destaco o disposto no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, lançado em 2021 pelo Conselho Nacional de Justiça, sobre a divisão sexual do trabalho, *verbis*: *"Uma das formas pela qual estruturas de opressão interligadas operam é através da imposição da chamada "divisão sexual do trabalho". O conceito, também designado como divisão do trabalho baseado em critérios sexistas, é uma construção teórica nascida de lutas femininas de combate ao sistema de opressão de gênero, que permite enxergar como determinados tipos de trabalho são ideológica e artificialmente atribuídos aos diferentes gêneros. A divisão sexual do trabalho se organiza: (i) a partir da construção histórica, social e cultural do gênero com base na ideia essencialista de que existiram alguns tipos de trabalho "naturalmente" masculinos e trabalhos "naturalmente" femininos; e (ii) da construção de uma hierarquia ao valorizar o trabalho masculino em comparação ao feminino, ou seja, há uma diferenciação, mas também uma hierarquização. A divisão sexual do trabalho é simultaneamente fruto e reprodutora de desigualdades, reforçando-as no que se refere a estereótipos, assimetrias, hierarquias e desigualdades (materiais e simbólicas). A partir de uma perspectiva interseccional, é necessário relembrar que os papéis socialmente atribuídos*

variam de acordo com os marcadores sociais que incidem sobre as mulheres em sua diversidade, o que se reflete nas expectativas e oportunidades de trabalho. Sem prejuízo, é possível identificar alguns padrões - ainda que operem de maneiras distintas e que estejam em constante movimento. Um desses padrões é a divisão entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo. Historicamente, na sociedade capitalista, atribuiu-se aos homens o trabalho produtivo, que se dá na esfera pública, é remunerado, tem reconhecido valor social e por meio do qual se obtém renda suficiente para corresponder ao papel do gênero masculino de provedor. Paralelamente, atribuiu-se e naturalizou-se o ideário patriarcal de ser a mulher a responsável, única ou prioritariamente, pelo trabalho reprodutivo, ou de cuidado (remunerado e não remunerado), isto é, o trabalho de manutenção da vida e de reprodução da sociedade. O trabalho de cuidado tem dupla dimensão. Na esfera do espaço privado doméstico, pode ser realizado de forma gratuita ou remunerada, neste último caso, por profissionais como empregadas domésticas, babás, cuidadoras e diaristas. Também o trabalho de cuidado se realiza na esfera externa ao ambiente privado, por meio de profissionais de saúde, limpeza, assistência social, educação e alimentação. Encontra-se aqui uma marcada diferença entre mulheres de diferentes raças e classes no Brasil: muitas vezes mulheres brancas, de classes mais altas, têm a possibilidade de transferir o trabalho doméstico para outras mulheres - que muitas vezes atuam na informalidade ou recebendo salários baixos. Independentemente do espaço (na esfera pública ou privada) e da forma (remunerado ou não) pela qual o trabalho de cuidado é desenvolvido, ele é predominantemente realizado por mulheres e, em geral, desvalorizado e invisibilizado. Apesar das alterações profundas na sociedade, como a entrada de grupos de mulheres tradicionalmente excluídas do mundo do trabalho de forma massiva no mercado e mudanças nas estruturas familiares, essas bases ideológicas patriarcais (princípios da separação e da hierarquia) permanecem incrustadas nas estruturas sociais, com consequências severas. Dentre elas: - A romantização do cuidado como uma tendência natural das mulheres, algo vinculado ao amor e, portanto, tendente à voluntariedade, embora, na realidade, seja trabalho; - A atribuição de determinadas ocupações como sendo tipicamente femininas (cozinheira, garçonete, professora infantil, secretária, comissária de bordo) ou masculinas (chef de cozinha, maître, professor universitário, diretor, piloto de aeronave). Isso influencia tanto em contratações e remuneração, como na percepção de trabalhadoras sobre si mesmas e seus papéis; - Distribuição desigual da carga do trabalho doméstico entre os sexos e entre

mulheres de diferentes grupos sociais. Conforme dito anteriormente, algumas mulheres têm o potencial de transferir o trabalho doméstico a outras mulheres, enquanto essas últimas, em geral não têm; - Reforço de desigualdades sociais, em suas múltiplas dimensões, como as desigualdades de gênero, classe e raça. O trabalho doméstico e de cuidado remunerado - que é marcado por classe, gênero e raça - corresponde a remunerações mais baixas e a um pacote inferior de direitos trabalhistas (ausência de registro, extrapolação da jornada, condições insalubres de trabalho), além do alto índice de informalidade. Isso contribui para a chamada "feminização da pobreza"; - A naturalização da atribuição da responsabilidade prioritária ou exclusiva das mulheres sobre o cuidado também leva, no cotidiano concreto da vida - no que se denomina de dupla jornada - à desigualdade de oportunidades e de salários no mercado de trabalho. Como mulheres têm menos tempo livre para dedicar à criação de contatos e à capacitação, muitas vezes esbarram no chamado "teto de vidro" ou "piso pegajoso". Em vista do exposto, recomenda-se que magistradas e magistrados se atentem à existência fática da divisão sexual do trabalho em suas decisões, de forma a buscar soluções protetivas e emancipatórias" (CNJ. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em jul. 23). Nesse sentido, é papel do Poder Judiciário agir a fim de combater tais desigualdades de gênero, que criam problemas sociais agudos como a chamada "feminização da pobreza", que delega às mulheres, principalmente às mulheres negras, a informalidade e os trabalhos menos remunerados. No caso em tela, restou incontroverso que a reclamada se omitiu quanto à sua função social, prevista nos artigos 5º, XXIII e 170, III, da CR/88 e dispensou uma empregada lactante, imigrante e negra, em um momento de intensa fragilidade como é a maternidade em seus primeiros meses. Diante dessa situação, caberia à reclamada empreender esforços para manter a reclamante no emprego, ainda mais se considerar que ela prestou serviços para a empresa por mais de 06 anos (vide ficha de anotações e atualizações da CTPS de ID. 39527af). Quanto ao alegado vício da vontade no ato demissional, entendo que seria por demais reprodutor de práticas misóginas no mundo laboral considerar que uma mãe, trabalhadora, negra e imigrante, ao pedir demissão por não ter com quem deixar sua filha, gozava de plena liberdade e vontade para decidir pedir demissão. Veja-se que a situação da reclamante, de imensa vulnerabilidade social, não lhe dava propriamente a liberdade e a vontade autônoma para escolher entre sua carreira/sustento e sua criança, sendo o pedido de demissão uma verdadeira não-escolha diante de sua realidade

social. Tanto é assim, que muito bem ressaltou o juízo de origem que a estabilidade provisória de emprego da gestante é um direito indisponível e irrenunciável, protegido constitucionalmente pelo ordenamento jurídico brasileiro, não exclusivo da mãe, mas que também se estende ao nascituro/filho e, portanto, o pedido de demissão nessa circunstância é inválido, exceto se a trabalhadora estável estivesse assistida pelo sindicato de sua categoria ou órgão competente para tanto. Assim, era imperativo que a reclamada, em cumprimento à sua função social, buscasse meios para resguardar o emprego da reclamante, ao menos pelo período de estabilidade, o que não foi feito. Por fim, destaco que adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas é um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas - ONU, que deve ser almejado e buscado por toda a sociedade civil e pelas instituições públicas e privadas (ONU. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em jul. 23). Dessa forma, nego provimento aos apelos da reclamada (nulidade do ato demissional e danos morais), mantendo a sentença de origem pelos seus próprios fundamentos.

Tomaram parte no julgamento os Exmos.: Desembargador Emerson José Alves Lage (Relator), Juíza Angela Castilho Rogedo Ribeiro e Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini (Presidenta).

Ausente, em virtude de férias regimentais, a Exma. Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto, sendo convocada para substituí-la a Exma. Juíza Angela Castilho Rogedo Ribeiro.

Participou do julgamento o Exmo. representante do Ministério Público do Trabalho, Dr. Eduardo Maia Botelho.

Sustentação oral: Advogado Leonardo Augusto Bueno, pela reclamada.

Julgamento realizado em Sessão Presencial (Resolução TRT3 - GP nº 208, de 12 de novembro de 2021).

Belo Horizonte, 4 de setembro de 2023.

EMERSON JOSÉ ALVES LAGE
Desembargador Relator

PROCESSO nº 0011008-78.2023.5.03.0027 (ROT)
Publicado em 09.12.2024

RECORRENTE: JOSE GERALDO DIAS DE AZEVEDO
RECORRIDO: TRANSPORTADORA PONTUAL LTDA

RELATOR(A): PAULA OLIVEIRA CANTELLI

EMENTA: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO DOENTE. GARANTIA DE INDENIDADE. VIOLAÇÃO A DIREITO FUNDAMENTAL. 1. A teor das provas dos autos, no momento da dispensa, o autor se encontrava inapto para o trabalho, com quadro de depressão e transtorno depressivo recorrente. **2.** Ademais, ao ajuizar a ação trabalhista, o faz de forma legítima, no exercício do constitucional direito de ação, nos termos do artigo 5º, XXXV, da Constituição da República. **3.** No caso, a dispensa imotivada ocorrida poucos dias após o acordo firmado em ação ajuizada pelo autor em face da ré, viola à garantia de indenidade, na esteira da jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho: "***Esta Corte Superior consolidou o entendimento de que o empregador extrapola seu poder diretivo quando dispensa empregado que exerce seu legítimo direito de propor ação judicial (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal). Prevalece então a garantia de indenidade, ou seja, a imunização de todo aquele que exerce um direito fundamental***." (TST. ARR - 10424-21.2014.5.03.0061Orgão Judicante: 6ª Turma. Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho. Julgamento: 05/02/2020Publicação: 14/02/2020). **4.** Recurso ordinário do autor conhecido e provido.

RELATÓRIO

Vistos os autos eletrônicos.

O MM. Juiz em atuação na 5ª Vara do Trabalho de Betim, Lucas Furiati Camargo, pela r. sentença de Id. d02831d, cujo relatório adoto e incorporo ao presente *decisum*, julgou improcedentes os pedidos iniciais.

O **autor** interpôs recurso ordinário no Id. 3040f25, versando sobre: a) nulidade da dispensa sem justa causa - dispensa discriminatória; b) danos morais e reintegração.

Contrarrazões apresentadas pela ré no id 4dda821.

Foi proferido juízo de admissibilidade recursal positivo, consoante decisão no Id. 0de3cea, determinando-se a remessa dos autos a esta E. Corte.

Dispensado o parecer do Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 129, do Regimento Interno deste Regional.

É o relatório.

ADMISSIBILIDADE

Quanto aos pressupostos objetivos, constata-se a **regularidade da representação** do recorrente (procuração de Id. d887027 e substabelecimento de id 7c3a524), a **tempestividade da movimentação** recursal (recurso interposto em 23.08.2024, dentro do prazo legal concedido), a **isenção do preparo** em face da gratuidade concedida ao autor (id d02831d) e a **adequação do recurso** manejado, tudo de acordo com o art. 895, inciso I, da CLT.

Há sucumbência em relação às matérias devolvidas, atingindo negativamente a esfera de interesse do recorrente, emergindo a legitimidade e o interesse recursal, pressupostos subjetivos (art. 996 do Código de Processo Civil).

Conheço do recurso ordinário interposto.

MÉRITO

DADOS CONTRATUAIS: o autor foi contratado pela ré, em **08/12/2015**, na função de motorista, tendo sido dispensado sem justa causa em **24/07/2023** (TRCT de ID. e187386 e CTPS de ID. 4c892a2 - Pág. 3).

RECURSO DO AUTOR

PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E LIMITAÇÃO AO PODER POTESTATIVO DO EMPREGADOR. DOENÇA ESTIGMATIZANTE. DIREITO DE AÇÃO. PRESUNÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO EMPREGADOR. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. DANOS MORAIS

O autor insiste na tese de que teria sido dispensado de forma discriminatória, em razão do quadro de saúde que apresentava à data da ruptura contratual, bem como por retaliação em razão de ação judicial que ajuizou, autuada sob o n. 0010581-81.2023.5.03.0027. Informa que sofre de transtorno depressivo recorrente e que ainda está se recuperando de um câncer de próstata, que deixou sequelas, tal como incontinência urinária - o que lhe exige o uso constante de fralda geriátrica. Assevera que "*a dispensa do reclamante, portador de doença estigmatizante e logo após o ajuizamento de uma ação trabalhista, configura uma prática discriminatória*" (Id. 3040f25 - Pág. 4). Em razão disso, postula o provimento do recurso e deferimento dos pedidos exordiais.

Com razão.

O conjunto probatório autoriza o reconhecimento da dispensa discriminatória perpetrada pela ré.

As provas dos autos tornam incontestes os seguintes fatos:

> - O autor foi admitido pela ré em **08/12/2015**, na função de motorista (Id. 4c892a2 - Pág. 3);
> - Em **26/12/2016**, o obreiro foi afastado das atividades laborais, mediante o recebimento de auxílio-doença comum (B-31), o que perdurou até **28/03/2017**, data em que o pedido de prorrogação do benefício foi indeferido pelo INSS (Id. d8e8c45 - Pág. 1/3);
> - Em **25/05/2017**, o obreiro foi afastado das atividades laborais, mediante o recebimento de auxílio-doença por doença profissional (B-91), o que perdurou até **15/03/2018**, tendo sido indeferido o pedido de prorrogação do benefício pelo INSS (Id. d8e8c45 - Pág. 4/9);
> - Em **23/05/2018**, o obreiro foi afastado das atividades laborais, mediante o recebimento de auxílio-doença comum (B-31), o que perdurou até **23/11/2018**, tendo

sido indeferido o pedido de prorrogação do benefício pelo INSS (Id. d8e8c45 - Pág. 10/11);
- Em **28/11/2018**, em exame de retorno, o autor foi declarado inapto para a função, pelo médico do trabalho da ré (Id. f0dddb3 - Pág. 4);
- Em **03/01/2019**, o obreiro foi afastado das atividades laborais, mediante o recebimento de auxílio-doença comum (B-31), o que perdurou até **16/03/2022**, tendo sido indeferido o o pedido de prorrogação do benefício pelo INSS, em 30/05/2022 (Id. d8e8c45 Pág. 12/16);
- Em **13/04/2022**, em exame de retorno, o autor foi declarado inapto para a função, pelo médico do trabalho da ré (Id. f0dddb3 - Pág. 6);
- Em **13/07/2022**, foi indeferido o pedido de prorrogação do auxílio doença comum pelo INSS, não constatando a autarquia previdenciária a incapacidade laborativa (Id. d8e8c45 - Pág. 17);
-Em **18/07/2022**, em exame de retorno, o autor foi declarado inapto para a função, pelo médico do trabalho da ré (Id. f0dddb3 - Pág. 7);
- Em **21/09/2022**, foi indeferido o pedido de auxílio doença comum pelo INSS, não constatando a autarquia previdenciária a incapacidade laborativa (Id. d8e8c45 - Pág. 18);
- Em **27/09/2022**, em exame de retorno, o autor foi declarado inapto para a função, pelo médico do trabalho da ré (Id. f0dddb3 - Pág. 8);
- Em **27/09/2022**, foi encaminhado o seguinte relatório médico, **ao INSS**, pela médica do trabalho da ré:

"*NOME: JOSE GERALDO DIAS DE AZEVEDO*
PACIENTE, MOTORISTA DE FRETAMENTO, COM QUEIXA DE DOR PERINEAL APÓS COLOCAÇÃO DE ESFÍNCTER EM 2017, INCONTINÊNCIA URINÁRIA E URGÊNCIA MICCIONAL.
EM ACOMPANHAMENTO PSIQUIÁTRICO POR F43 E F33, EM USO DE MEDICAÇÕES: (...)
RELATÓRIO MEDICO APRESENTA LABILIDADE, HUMOR REBAIXADO, ANGUSTIA, INSÔNIA.
ENCAMINHO AO INSS." (Id. f0dddb3 - Pág. 10 - Destaques acrescidos);

- Em **08/03/2023**, foi encaminhado o seguinte relatório médico à empresa pela médica do trabalho da ré:

"*O PACIENTE JOSE GERALDO DIAS DE AZEVEDO, 63 ANOS, COMPARECE A CLÍNICA DE MEDICINA DO TRABALHO PARA CONSULTA DE RETORNO AO TRABALHO NA FUNÇÃO DE MOTORISTA.*
NO MOMENTO DA AVALIAÇÃO, PACIENTE ENCONTRA-SE INAPTO PARA EXERCER SUAS ATIVIDADES LABORAIS E DEVERÁ MANTER-SE AFASTADO POR TEMPO INDETERMINADO." (Id. f0dddb3 - Pág. 11);

- Em **08/03/2023**, foi encaminhado o seguinte relatório médico, **ao INSS**, pela médica do trabalho da ré:

"*O PACIENTE JOSE GERALDO DIAS DE AZEVEDO, 63 ANOS, COMPARECE A CLÍNICA DE MEDICINA DO TRABALHO PARA CONSULTA DE RETORNO AO TRABALHO NA FUNÇÃO DE MOTORISTA. APRESENTA HISTÓRIA PRÉVIA DE SOLICITAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA EM 18/11/2022, O QUAL FOI COMPROVADA INCAPACIDADE PARA TRABALHO PELA PERÍCIA MÉDICA ATÉ 07/11/2022, MAS SEM RECONHECIMENTO AO BENEFÍCIO. DESDE ENTÃO,* ***PACIENTE PERMANECE SEM CONDIÇÕES CLÍNICAS PARA EXERCER SUAS ATIVIDADES LABORAIS DEVIDO A CID F43 E F33***.
NO MOMENTO DA CONSULTA, QUEIXANDO DOR CRÔNICA NA REGIÃO PERINEAL APÓS COLOCAÇÃO DE ESFÍNCTER ARTIFICIAL DEVIDO A CID C61 ASSOCIADO A ANGÚSTIA, REBAIXAMENTO DO HUMOR, INSÔNIA E DESESPERANÇA. ESTÁ REALIZANDO TRATAMENTO REGULAR COM (....), SEM MELHORA SIGNIFICATIVA DE SINTOMAS DEPRESSIVOS E ANSIOSOS, MANTENDO-SE INAPTO PARA RETORNO AO TRABALHO.
APRESENTA RELATÓRIO MÉDICO ESPECIALISTA CONSTANDO QUE PACIENTE NÃO APRESENTA CONDIÇÕES CLÍNICAS DE CONDUZIR QUALQUER VEÍCULO AUTOMOTOR, NESTE MOMENTO.
SOLICITO AVALIAÇÃO PERICIAL." (Id. f0dddb3 - Pág. 12 - Destaques acrescidos);

- Em **10/03/2023**, em exame de retorno, o autor

foi declarado inapto para a função, pelo médico do trabalho da ré (Id. f0dddb3 - Pág. 13);
- Em **19/04/2023**, em exame de retorno, o autor foi declarado inapto para a função, pelo médico do trabalho da ré (Id. f0dddb3 - Pág. 13);
- Em **19/04/2023**, foi encaminhado o seguinte relatório médico, **à empresa**, pela médica do trabalho da ré:

"*PACIENTE JOSE GERALDO DIAS DE AZEVEDO, 63 ANOS, NÃO SE ENCONTRA APTO PARA RETORNO AO TRABALHO NA FUNÇÃO DE MOTORISTA DE FRETAMENTO*." (Id. f0dddb3 - Pág. 14 - Destaques acrescidos);

- Em **19/04/2023**, foi encaminhado o seguinte relatório médico, **ao INSS**, pela médica do trabalho da ré:

"*PACIENTE REFERINDO PERSISTÊNCIA DO QUADRO DE DOR PERINEAL APÓS PROSTATECTOMIA REDICAL LAPAROSCÓPICAN DEVIDO A CID C61, EVOLUINDO COM DIFICULDADE EM PERMANECER SENTADO POR MUITO TEMPO, IMPOSSIBILITANDO-O DE TRABALHAR COMO MOTORISTA.*
EVOLUI COM CID F43 E F33, EM TRATAMENTO E ACOMPANHAMENTO REGULAR COM PSIQUIATRA, MANTENDO SINTOMAS DEPRESSIVOS/ANSIOSOS. ATUALMENTE, ESTÁ EM USO CONTÍNUO DE (...), AINDA EVOLUINDO COM QUADRO CLÍNICO HUMOR DEPRIMIDO, CHORO RECORRENTE, DESESPERANÇA, ANGÚSTIA, INSÔNIA, PENSAMENTO DE AUTO-EXTERMÍNIO E HIPOBULIXO, CONFORME EVIDENCIADO NO MOMENTO DA CONSULTA;
APRESENTA RELATÓRIO MÉDICO ESPECIALISTA, PSIQUIATRA E UROLOGISTA, REFORÇANDO A IMPOSSIBILIDADE DE CONDUZIR ÔNIBUS OU QUALQUER VEÍCULO AUTOMOTOR, NESTE MOMENTO, DEVIDO A DOR CRÔNICA PERINEAL COM DIFICULDADE EM PERMANECER SENTADO POR MUITO TEMPO, ASSOCIADO A MANUTENÇÃO DE SINTOMAS DEPRESSIVOS/ANSIOSOS.
SOLICITO AVALIAÇÃO PERICIAL." (Id. f0dddb3 - Pág. 15 - Destaques acrescidos);

- Em **25/05/2023**, o autor ajuizou ação trabalhista em face da ré, autos nº 0010581-81.2023.5.03.0027, requerendo o pagamento das verbas trabalhistas pelo período do limbo jurídico previdenciário.
- Em audiência realizada no dia **14/06/2023**, naqueles autos, as partes declararam (Id. f943df5 - Pág. 1/2):

"*Interrogado, o reclamante declara que não tem condição de exercer a função de motorista; depoente não sabe informar qual outra função poderia exercer na reclamada, já que só sabe dirigir, e exerceu a função de motorista por 44 anos; declara ainda que está usando fralda.*
O procurador do reclamante sugeriu que fosse determinado novo exame médico no reclamante, junto ao médico da reclamada, para que se verificasse qual função o reclamante poderia exercer na reclamada, de forma adaptada, já que o reclamante não se nega a trabalhar e precisa receber o seu salário para sua subsistência.
Neste momento, a procuradora da reclamada diz que é possível fazer novo exame de retorno ao trabalho, na clínica Qualificar, sugerindo a data de 16/06/2023 para o exame, ficando estabelecido entre as partes que o horário será informado por telefone e/ou e-mail.
A reclamada ficou ainda de verificar junto ao SESMT a possibilidade de o reclamante exercer uma outra função na empresa compatível com a limitação profissional que tanto o reclamante nesta audiência quanto a empresa alegam existir.
A reclamada solicita ainda que, antes de determinar eventual inclusão do reclamante na folha de pagamento da empresa, que se designe nova audiência após o exame médico a ser realizado pelo reclamante.
(...) Designa-se nova Audiência de Instrução/rito sumaríssimo para o dia 22/06/2023 (...)." (Destaques acrescidos).

- Em audiência no realizada no dia 22/06/2023, naqueles autos, foi celebrado acordo entre as partes para o pagamento das verbas do período do limbo previdenciário, bem como para o retorno do autor

às suas atividades laborais, nos seguintes termos (Id. d953cb4 Pág. 2/3):

"*As partes acordam que será marcado novo exame médico de retorno do reclamante ao trabalho para que o trabalhador / reclamante seja avaliado e realocado em outra função, se necessário.*
Tal exame de retorno será realizado, no dia 28/06/2023, às 10h00, na clínica Qualificar, cujo endereço o reclamante declara conhecer.
Neste momento, o reclamante ressalta que atualmente devido a cirurgia de próstata, o reclamante usa fralda descartável, pois padece de incontinência urinária; e devido ao uso de 'esfincter' não pode ficar sentado mais que 02 horas pois sente dores e queimações nos testículos e na pélvis.
A partir do dia 01/07/2023, a reclamada incluirá o reclamante em sua folha de pagamento mensal, observando as mesmas condições de salário do período em que o reclamante esteve em efetiva atividade, inclusive os benefícios da categoria profissional, e procedendo a readaptação profissional do reclamante." (Destaques acrescidos).

- Em **28/06/2023**, o autor realizou o exame de retorno com readequação ao trabalho, para o cargo de controlador de tráfego, ficando registrada a "mudança de riscos ocupacionais", sendo considerado apto para o exercício da nova função pelo médico do trabalho da ré (Id. f0dddb3 - Pág. 16);
- Em **12/07/2023**, o autor foi afastado de suas atividades laborativas, por dez dias, CID F-33.8 (Id. 189aa91 - Pág. 1);
- Em **24/07/2023**, autor foi dispensado sem justa causa (Id. 6095fcd);
- Em **26/07/2023**, foi emitido o ASO, com parecer da médica do trabalho, considerando o autor apto ao trabalho (Id. f0dddb3 - Pág. 17);
- Em **01/09/2023**, o autor ajuizou a presente ação (Id. c9e4d48);
- Em **04/03/2024**, foi emitido relatório médico, pelo médico psiquiatra particular, que acompanha o quadro

clínico do obreiro, *in verbis*:

"*JOSE GERALDO DIAS DE AZEVEDO, (...) está em acompanhamento psiquiátrico aos meus cuidados devido a quadro de F33 (CID 10). Abriu quadro com HD F43.0 (CID 10), com queixas de medo, sudorese, tonteira, ansiedade, choro recorrente incoercível, angústia. Quadro evoluindo ao longo do tratamento para transtorno depressivo recorrente, com episódios de humor hora mais intensos, hora menos intensos. Histórico de uso de (...). À avaliação em 04/03/2024 apresentava-se com rebaixamento importante do humor, hipobulia, choro recorrente, desesperança, angústia, apreensão, pensamentos ruminativos. Foi mantido uso de (...). Em razão de sua moléstia, não deve conduzir ônibus ou qualquer tipo de veículo automotor*." (Id. 716df1f - Pág. 1 - Destaques acrescidos).

- Em **08/04/2024**, foi anexado aos autos o laudo pericial médico de Id. 1b4c4dc, produzido nestes autos.
No laudo médico juntado no Id 1b4c4dc, consta o seguinte:

"V - HISTÓRIA DA MOLÉSTIA ATUAL (ACIDENTE)
Obs.: Baseado nas informações do periciado durante o exame médico pericial:
Relata que em novembro de 2016 estava com 50 passageiros no ônibus quando teve um apagão e estava chegando à empresa - Tecksid - quando esbarrou com outro ônibus na empresa.
Informa que foi levado ao hospital e teve atestado médico de 15 dias e foi encaminhado ao INSS.
Informa necessidade de acompanhamento com psicólogo e informa prescrição de antidepressivos e teve deferimento de benefício durante 5 anos.
Relata que durante o afastamento submeteu-se a cirurgia para tratamento de hipertrofia prostática e relata incontinência urinária, com necessidade de uso de fraldas.
Informa manutenção do benefício durante 5 anos em razão da incontinência urinária e submeteu-se a

outra cirurgia para colocação de esfíncter mantendo a incontinência urinária.
Informa que foi considerado inapto no exame médico de retorno ao trabalho e não teve deferimento de pedido de benefício do INSS.
Informa que atualmente faz uso de amitriptilina 25 mg (8 comp. em dose única). Informa manutenção de incontinência urinaria mesmo após o tratamento.
Apresentou atestado médico emitido em 04/03/2024 informando CID F 33 TRANSTORNO DEPRESSIVO RECORRENTE.
(...)
VI - EXAME MÉDICO OBJETIVO
** Periciado comparece ao exame médico pericial* ***mostrando-se orientado no tempo e no espaço e em seus dados biográficos.***
** Peso = 90 Kg. E = 1,70 m.*
Comparece ao exame médico pericial ***informando uso de fraldas geriátricas.***
Cooperativo à entrevista pericial com orientação autopsíquica preservada, com suficiente percepção quanto à sua própria pessoa.
Consciência de si mesmo e do mundo externo, adequada, com atividade e unidade do EU sem alterações, sem ideias de possessão, despersonalização nem desrealizações, apresentando familiaridade com a realidade.
Atenção preservada com capacidade de focalizar, realçar e destacar acontecimentos.
Memória íntegra.
Pensamento com curso normopsíquico, com conteúdo sem desestruturação semântica e forma estruturada sintaticamente.
Ausência de ideias delirantes ou obsessivas.
Sensopercepção da realidade preservada, sem ilusões nem alucinações.
Humor normotímico, sem labilidade emocional.
Inteligência normal.
Juízo crítico preservado
Sem evidências de alterações psicóticas ou neurológica
(...)

VIII - NEXO DE CAUSALIDADE

Nexo causal é o vínculo que se estabelece entre a execução do serviço (causa) e o acidente de trabalho ou doença ocupacional (efeito).

(...)

considerando a descrição das atividades do reclamante, os conhecimentos de profissiografia do perito, o diagnóstico firmado pelos médicos assistentes, a manutenção das alterações após o afastamento do trabalho e a etiologia das patologias diagnosticadas é possível afirmar que não há nexo de causalidade entre os diagnósticos de CID F 33 (TRANSTORNO DEPRESSIVO RECORRENTE) e o trabalho na reclamada.

Obs.: Após o exame médico pericial realizado, a análise dos documentos anexados aos autos e a confirmação do diagnóstico, o perito não considerou necessária a visita ao local de trabalho e informa que tal visita, se realizada, não tem o condão de modificar a conclusão pericial.

IX - AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE LABORATIVA

A incapacidade fisiológica permanente é definida como limitação de uma ou várias funções orgânicas, intelectuais ou psíquicas com diminuição parcial ou total das aptidões no terreno físico, intelectual ou mental.

Avalia-se a capacidade ou incapacidade para a realização de um trabalho genérico, e não ao trabalho específico.

A avaliação da capacidade laborativa é realizada através de exame físico e não de exames complementares.

Não se deve confundir a presença de doença com incapacidade laborativa, uma vez que é possível ser portador de uma patologia que não determine incapacidade para o trabalho.

(...)

Periciado informa necessidade de tratamento médico psiquiátrico e apresenta EXAME PSIQUIATRICO NORMAL, sem sinais objetivos de redução da capacidade laborativa, sendo considerado apto para o trabalho.

A necessidade de tratamento psiquiátrico não determina necessariamente incapacidade para o trabalho.
O perito considerou o longo período de tratamento para a não caracterização de incapacidade na função de motorista com o uso de antidepressivos.
Periciado apresenta CNH categoria AD válida até 28/06/2026 emitida em 30/06/2021 (durante o afastamento do trabalho)
(...)
X - CONSIDERAÇÕES DO PERITO
Periciado exerceu atividades caracterizadas pela necessidade de posturas e movimentos diversos, apresentou diagnósticos de TRANSTORNO DEPRESSIVO RECORRENTE - CID F 33, com necessidade de afastamento do trabalho pelo INSS.
Teve benefícios na espécie B 31, sem reconhecimento do nexo de causalidade entre a doença e o trabalho pela perícia médica do INSS.
Considerando a descrição das atividades do reclamante, a jornada de trabalho, os diagnósticos firmados, a etiologia das patologias, é possível afirmar que não há nexo de causalidade ou de concausalidade entre a patologia do reclamante e o trabalho na reclamada.
O perito considerou o exame médico pericial realizado, os diagnósticos firmados pelos médicos assistentes e a medicação utilizada para avaliação da capacidade laborativa e o nexo de causalidade com o trabalho.
Após a descrição das atividades pelo reclamante, os conhecimentos de profissiografia do perito e a comprovação da etiologia da patologia, o perito não considerou necessária a visita ao local de trabalho.
XI - CONCLUSÃO
Periciado exerceu atividades diversas na empresa e apresentou quadro compatível com TRANSTORNO DEPRESSIVO RECORRENTE - CID F 33, de etiologia constitucional, sem nexo de causalidade ou de concausalidade com o trabalho.
Foi considerado apto para o trabalho e para a função habitualmente exercida (motorista)." (Id 1b4c4dc - Pág. 6/7, 1/14, 17/18). Destaques acrescidos.

Nas respostas aos quesitos formulados pelas partes, o expert acrescentou:

5 - O Dr. Bruno Lucio, CRM 41489, médico que acompanha o reclamante, afirma no relatório médico expedido em 04/03/2024 que, em suas palavras, "Em razão de sua moléstia, não deve conduzir ônibus ou qualquer tipo de veículo automotor. O Douto Perito concorda com a análise do Dr. Bruno? Se não, favor fundamentar tecnicamente.
Resposta - ***Não compete ao perito questionar a conduta do médico assistente.*** *Periciado teve a CNH renovada na categoria AD que o habilita para condução de motocicleta e/ou ônibus durante o período de tratamento. Não consta o impedimento do médico assistente quando da renovação da CNH.*
(...)
1 - ***Em sua análise, na data de hoje, o reclamante possui condições de exercer a função de motorista e dirigir por longas horas, mesmo usando fralda geriátrica e usando diariamente para tratamento a amitriptilina?***
Resposta - Sim. Periciado foi considerado apto para o trabalho e para a função de motorista.
(...)
1 - O Autor é ou foi portador de doença ou lesão? Em caso afirmativo, qual (Nome e CID)?
Resposta - Sim. Restou caracterizado o diagnóstico de transtorno depressivo recorrente - CID f 33 e incontinência urinaria após prostatectomia**."** (Id 1b4c4dc - Pág. 19/20). Destaques acrescidos.

Pois bem.

Feitas as constatações acima, reitero os seguintes fatos incontroversos, em breve resumo, para melhor entendimento da matéria:

(i) desde 2016, o obreiro foi afastado das atividades laborais, mediante o recebimento de auxílio-doença, por reiteradas vezes, por motivos diversos, notadamente: **a)** devido à patologia CID C61 (neoplasia maligna da próstata) - evoluindo com dificuldade em permanecer sentado por muito tempo, dor perineal, incontinência urinária e urgência miccional; e

b) em razão da CID F43 e CID F33 (relacionados a reações a estresse grave e transtorno depressivo recorrente);

(ii) em todas as oportunidades em que foram indeferidos os pedidos de prorrogação do benefício pelo INSS, em 11/2018, 04/2022, 07/2022, 09/2022, 03/2023, 04/2023, o autor foi declarado inapto para a função pelo médico do trabalho da ré;

(iii) o autor ajuizou ação contra a ré (autos nº 0010581-81.2023.5.03.0027), em 25/05/2023, discutindo as verbas devidas durante o limbo jurídico previdenciário;

(iv) Em audiência no realizada nos dias 14 e 22 de junho de 2023, naqueles autos, foi celebrado acordo entre o autor e a ré, para o pagamento das verbas devidas relativas ao limbo previdenciário, bem como para o retorno do autor às suas atividades laborais. Naquela oportunidade, a própria ré reconheceu a limitação profissional do trabalhador, tendo a empresa se comprometido a: **(1)** "*verificar junto ao SESMT a possibilidade do reclamante exercer uma outra função na empresa* ***compatível com a limitação profissional que tanto o reclamante nesta audiência quanto a empresa alegam existir***" (Id. f943df5 - Pág. 2); e (2) marcar *"novo exame médico de retorno do reclamante ao trabalho para que o trabalhador / reclamante seja avaliado e realocado em outra função*" (Id. d953cb4 - Pág. 2);

(v) Em 28/06/2023, o autor retornou ao trabalho, com readequação para o cargo de controlador de tráfego;

(vi) Em 12/07/2023, o autor foi novamente afastado de suas atividades laborativas, com quadro de transtorno depressivo recorrente (CID F-33.8);

(vii) Após retornar ao trabalho em 22/07/2023 (Id. e60ae15 - Pág. 2), autor foi dispensado sem justa causa, em 24/07/2023 (Id. 6095fcd), **passado menos de um mês após a readequação do cargo acordada no processo de autos** nº 0010581-81.2023.5.03.0027;

(viii) Até o presente momento, **o autor permanece com sequelas da CID C61** (embora sem recidiva), tal como incontinência urinária - o que lhe exige o uso constante de fralda geriátrica; **bem como ainda permanece em acompanhamento psiquiátrico, devido a quadro de F33** (CID 10 - transtorno depressivo recorrente), com episódios de humor ora mais intensos, ora menos intensos. Em razão de sua moléstia, não deve conduzir ônibus ou qualquer tipo de veículo automotor.

Nota-se que o perito nomeado nos autos reconheceu que o autor apresenta quadro compatível com transtorno depressivo recorrente - CID F 33 e sofre de incontinência urinaria após a prostatectomia. Contudo, o *expert* concluiu que as referidas moléstias não possuem nexo de causalidade ou de concausalidade com o trabalho.

Ocorre que a origem ocupacional ou não das doenças que acometem o obreiro são irrelevantes na presente lide.

Não se olvida que o perito oficial também concluiu que o demandante estaria apto para o trabalho e para a função habitualmente exercida (motorista). Observa-se, inclusive, que foram adotados os seguintes fundamentos para tal conclusão: **1)** que o trabalhador não apresentaria "*sinais objetivos de redução da capacidade laborativa*" (Id. 1b4c4dc - Pág. 14); **2)** que "*A necessidade de tratamento psiquiátrico não determina necessariamente incapacidade para o trabalho*" (Id. 1b4c4dc - Pág. 14); **3)** que "*O perito considerou o longo período de tratamento para a não caracterização de incapacidade na função de motorista com o uso de antidepressivos*" (Id. 1b4c4dc - Pág. 14); e, **4)** "*Periciado apresenta CNH categoria AD válida até 28/06/2026 emitida em 30/06/2021*" (Id. 1b4c4dc - Pág. 14).

Como se vê, o *expert* foi lastreado em consulta única realizada com o trabalhador e fundamentou a sua conclusão no "*longo período de tratamento*" a que ele se submeteu.

Com o devido respeito ao trabalho do perito, o laudo pericial se mostrou superficial e inconclusivo no que se refere à capacidade laboral do autor.

Embora a prova pericial tenha concluído pela capacidade laborativa do autor, no momento da dispensa, as provas documentais juntadas aos autos evidenciam que o obreiro estava inapto para o trabalho devido a quadro de F33 (CID 10). Além disso, resta evidenciado que o autor permanece com sequelas da CID C61, tal como incontinência urinária - o que lhe exige o uso constante de fralda geriátrica.

Cerca de um mês antes da realização do exame pericial, o médico psiquiatra do autor, que acompanha o seu quadro clínico, emitiu relatório médico em que afirma que o trabalhador, em 04/03/2024 (ou seja, após a dispensa), permanece com o quadro de transtorno depressivo recorrente e que, em razão de sua moléstia, não deve conduzir ônibus ou qualquer tipo de veículo automotor.

Não se olvida que o art. 156, §1º, do CPC não determina que o perito nomeado tenha especialidade na área médica referente à alegada

doença ocupacional do empregado, bastando a sua inscrição no órgão profissional competente.

Contudo, na hipótese dos autos, constatou-se haver significativa controvérsia quanto aos sintomas e implicações das doenças do autor, mostrando-se mais contundente a prova documental produzida em favor do trabalhador.

No caso dos autos, o psiquiatra que acompanha o tratamento do obreiro, especificamente o quadro de F33 (CID 10), é o especialista mais indicado para fazer a avaliação em comento.

Diante do conjunto probatório, conclui-se que o autor estava, à data da dispensa, sem capacidade laborativa e que necessitava de tratamento médico adequado.

Nos termos do artigo 479 do CPC, "*o juiz apreciará a prova pericial de acordo com o disposto no art. 371, indicando na sentença os motivos que o levaram a considerar ou a deixar de considerar as conclusões do laudo, levando em conta o método utilizado pelo perito.*"

O magistrado não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar sua convicção com base em outros elementos ou fatos provados nos autos.

No caso, há prova contundente de que o autor, no momento da dispensa, se encontrava inapto para o trabalho, com quadro de depressão e transtorno depressivo recorrente.

O direito do empregador de dispensar os seus empregados não é absoluto. O exercício regular de um direito potestativo, nas relações jurídicas que o preveem, encontra limites na noção do abuso de direito e no princípio da boa-fé.

Ressalte-se que boa-fé objetiva, para Judith Martins Costa, é "***regra de conduta fundada na honestidade, na retidão, na lealdade e, principalmente, na consideração para com os interesses do 'alter', visto como um membro do conjunto social que é juridicamente tutelado***". (A boa-fé no direito privado. Revista dos Tribunais. 1999. p. 412). Já a noção de abuso do direito, segundo Jorge Luiz Souto Maior, encerra **"*o princípio de que o exercício de um direito subjetivo é ilícito quando não tiver outro objetivo que o de causar prejuízo ao outrem e mesmo quando exercido de forma imoral***." (Souto Maior, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho. vol. II. São Paulo: LTr. 2008. pág. 437).

O princípio da dignidade humana (art. 1º, III, da CR/88), cuja essência consiste na defesa dos direitos da personalidade e na vedação à instrumentalização do ser humano, que deve ser tratado como sujeito de direitos, sendo, pois, o fim e não o meio de alcance do interesse público.

Assim, quando o direito potestativo de resilição contratual é exercido para simplesmente, diminuir a condição social do trabalhador, não se pode dizer que o empregador esteja dentro da esfera dos atos lícitos, configurando-se nítida hipótese de discriminação nas relações de emprego, que é expressamente vedada pelo artigo 5º, *caput*, da CR/88.

Ao direito potestativo de resilição do empregador, não pode e não deve, principalmente por estar inserido no atual contexto constitucional, ser emprestado um caráter absoluto e intocável, sob pena de incorrer o seu detentor em abuso de direito - espécie de ato ilícito -. Interpretando-o juntamente com os fundamentos constitucionais da dignidade humana (art. 1º, III, CR/88), do valor social do trabalho (art. 1º, IV, CR/88), bem como aos direitos fundamentais da função social da empresa (art. 5º, XXII, XXIII, da CR/88) e de ação (art. 5º, XXXV, da CR/88), tem-se que o exercício deverá ser balizado e interpretado à luz da Constituição da República.

A dispensa imotivada encontra limites. Por exemplo, a dispensa de trabalhador inapto, por si só, revela-se nula.

Além disso, dentre outros limites para a dispensa imotivada, há o princípio da não discriminação, constante no art. 1º, da Lei nº 9.029/95, *in verbis:*

> *"É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal."*

No mesmo sentido, a Súmula 443 do TST consigna o entendimento no sentido de que se presume "*discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego".*

Fixados esses parâmetros, necessário averiguar o alcance do entendimento contido na Súmula 443 do TST, visto que tal precedente não enumera quais moléstias seriam consideradas graves e estigmatizantes. Depara-se, portanto, com a adoção de conceito jurídico aberto, o que permite avaliar, em cada caso concreto, se a natureza da doença é capaz

de gerar preconceito e fragilizar o empregado, retirando-lhe os meios de subsistência e também dificultando o enfrentamento da doença.

Nesse sentido, em consulta aos precedentes que deram origem à súmula, demonstra-se que as decisões incluem entre as doenças capazes de provocar estigma, a AIDS, câncer, cardiopatia grave e esquizofrenia entre outras doenças mentais graves, como no caso da depressão.

A dispensa discriminatória por motivo de doença é prática repudiada pelo direito, havendo de se erradicar qualquer tipo de discriminação nas relações de trabalho. O inciso XXX do art. 7º da CF proíbe discriminação no emprego por motivo de "*sexo, idade, cor ou estado civil*".

Na hipótese vertente, não reside controvérsia acerca da doença que acomete o autor (transtorno depressivo recorrente) e tampouco o conhecimento da ré sobre esse fato no momento da dispensa.

Em face da prova produzida no feito, não resta dúvida de que o autor sofre de doença grave (depressão) que causa estigma e preconceito.

Vale ressaltar que, embora o autor já tenha se submetido ao tratamento da neoplasia maligna da próstata, há muitos anos, sem recidiva, é possível inferir, nos autos, que as sequelas permanentes do tratamento em comento também são estigmatizantes.

Nessa linha de raciocínio, ainda que estivesse apto para o trabalho (o que sequer é o caso), de todo modo, **a ré não logrou demonstrar qualquer motivo justo para dispensa do autor**.

E, nesse caso, o termo "justo" não deve ser visto sob a ótica ordinária da justa causa, mas sim, da justa motivação.

Em outras palavras, a dispensa do empregado que se encontra acometido por doença grave deve vir acompanhada dos motivos que a determinaram, ainda que o obreiro não tenha dado causa à rescisão.

Ausente tal motivação, como é a hipótese dos autos, presume-se discriminatória a dispensa, nos termos do verbete sumular acima transcrito.

Não bastasse tudo isso, a empresa dispensou o empregado dois dias após o retorno ao trabalho, conforme atestado médico de 12/07/2023 (Id. 189aa91), sendo que ele já havia sido encaminhado ao INSS por motivo de transtorno depressivo recorrente (CID F 33), por diversas vezes, pelo médico do trabalho da ré.

É fato incontroverso que a ré tinha conhecimento do quadro clínico do obreiro muito antes da ruptura contratual, visto que já havia se afastado pela patologia, sendo emitidos inúmeros relatórios nesse sentido, pelo próprio médico do trabalho da empresa.

Acrescenta-se que, poucos dias antes da dispensa, a ré reconheceu

a limitação profissional do trabalhador, no processo de autos nº 0010581-81.2023.5.03.0027, tendo se comprometido a "*verificar junto ao SESMT a possibilidade do reclamante exercer uma outra função na empresa compatível com a limitação profissional que tanto o reclamante nesta audiência quanto a empresa alegam existir*" (Id. f943df5 - Pág. 2).

Cumpre pontuar que incumbia a ré, após ciência do estado de saúde do autor, ter, no mínimo, providenciado o seu afastamento pelo órgão previdenciário (e não dispensá-lo) ou, então, novamente alocá-lo em outra função, buscando o efetivo reaproveitamento da sua força de trabalho conforme pactuado no processo de autos nº 0010581-81.2023.5.03.0027.

Noutro giro, como visto, dois dias após retornar ao trabalho (em 22/07/2023 - Id. e60ae15 - Pág. 2), autor foi dispensado sem justa causa, em 24/07/2023 (Id. 6095fcd), **passado menos de um mês após a readequação do cargo.**

O trabalhador que ajuíza uma ação trabalhista, age de forma legítima, no exercício do constitucional direito de ação, nos termos do artigo 5º, XXXV, da Constituição da República.

Restou caracterizada a violação à garantia de indenidade, na esteira do seguinte precedente do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

> *"**II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA NO CURSO DO CONTRATO DE TRABALHO. REINTEGRAÇÃO.** O Tribunal Regional condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais em razão da conduta patronal de dispensar o empregado por ter ajuizado reclamação trabalhista contra ela, empregadora, no curso do contrato de trabalho. Todavia, indeferiu o pedido de reintegração no emprego, nos termos do art. 1º da Lei 9.029/95. **Esta Corte Superior consolidou o entendimento de que o empregador extrapola seu poder diretivo quando dispensa empregado que exerce seu legítimo direito de propor ação judicial (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal). Prevalece então a garantia de indenidade, ou seja, a imunização de todo aquele que exerce um direito fundamental.** Além disso, nos termos do art. 4º da Lei 9.029/95, o rompimento da relação de trabalho,*

> *por ato discriminatório do empregador, dá ensejo à reparação de ordem moral, conferindo ao empregado a opção entre a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento ou indenização correspondente. Já o artigo 1º da referida lei enumera as hipóteses de aplicação do artigo 4º. Dessa forma, havendo registro no acórdão regional de que a dispensa do autor decorreu de ato discriminatório, como retaliação ao ajuizamento de reclamação trabalhista, é cabível sua reintegração, conforme exegese extraída do item I do artigo 4º da Lei 9.029/95. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido."* (TST. ARR 10424-21.2014.5.03.0061Orgão Judicante: 6ª Turma. Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho. Julgamento: 05/02/2020Publicação: 14/02/2020). Original sem destaques.

Destarte, considerando o interregno mínimo entre o acordo realizado em Juízo na ação anteriormente ajuizada e a dispensa do obreiro, infere-se que a sua dispensa foi inegavelmente persecutória.

Por todo o exposto, por qualquer ângulo que se avalie a demanda, forçoso reconhecer a dispensa discriminatória, exsurgindo o direito à reintegração aos quadros da ré ou indenização substitutiva - inciso II do artigo 4º da Lei 9.029/1995, bem como o pagamento de indenização por danos morais.

A responsabilidade civil tem previsão nos artigos 5º, incisos V e X, e 7º, inciso XXVIII, da CR/88, bem como nos artigos 186 e 927, do Código Civil, sendo necessários para a configuração do dano moral e, consequentemente, do dever de indenizar, que se constatem, ao mesmo tempo, três pressupostos essenciais, quais sejam: ocorrência do dano, ação/omissão dolosa ou culposa do agente, nexo causal entre esta ação/omissão e o prejuízo.

Não resta qualquer dúvida acerca do dano experimentado pelo obreiro, o ato comissivo da ré e o nexo de causalidade, o que autoriza o deferimento da indenização por danos morais.

Não é demais ressaltar que o fato de o empregado se encontrar enfermo, já afeta a sua autoestima, tornando-o mais frágil e sensível, e a empregadora, mesmo ciente dos problemas de saúde do autor e dos reflexos negativos, optou por dispensá-lo sem justa causa. Evidenciada, portanto, a atitude discriminatória narrada na inicial e a ofensa à dignidade do ser humano.

No que diz respeito aos valores das reparações por dano moral, sabe-se que a quantificação não é tarefa simples, pois a mensuração da dor e do sofrimento tem alta carga de subjetividade.

Além disso, a monetização de toda e qualquer ação humana pode transformar a saúde e a higidez física dos empregados em simples itens de consumo dentro da engrenagem empresarial.

É por isso que se diz que o valor pecuniário deve levar em conta não apenas o viés compensatório em relação ao dano sofrido pela vítima, mas também servir de desestímulo para o empregador recalcitrante quanto às questões de segurança dos empregados.

Além do mais, o objetivo da reparação é punir o infrator e compensar a vítima pelo dano sofrido, atendendo, dessa forma, à sua dupla finalidade: a justa indenização do ofendido e o caráter pedagógico em relação ao ofensor.

O valor da indenização há de ser arbitrado por um juízo de equidade, levando-se em consideração alguns critérios, tais como a extensão e gravidade da lesão, o grau de culpa do ofensor, o bem jurídico tutelado e a situação econômica das partes, para que se possa restabelecer o equilíbrio rompido.

No caso, em face desses critérios, revela-se adequado o importe de R$30.000,00, a título de indenização por danos morais.

Lado outro, o pedido inicial de reintegração ao emprego foi formulado no seguinte sentido (Id. c9e4d48 - Pág. 16/17):

> "*Seja considerada nula a dispensa do Reclamante e determinada a sua estabilidade provisória, bem como pagamento em dobro dos salários vencidos e vincendos de todo período de afastamento, desde a data da demissão, conforme preceitua o artigo 4; II da Lei 9.029/1, tendo como base de cálculo o artigo 292; §2º do CPC no importe de R$ 61.250,88;*
> *(...)*
> *Caso Vossa Excelência entenda pelo pagamento em dobro do período de afastamento, requer desde já, de forma subsidiária, a reintegração da reclamante aos quadros da reclamada, bem como o pagamento das remunerações devidas desde o afastamento e seus reflexos*."

Como visto, ao tempo da dispensa, muito embora o autor não

gozasse de estabilidade provisória prevista no art. 118 da CLT c/c Súmula 378 do C. TST, o conjunto probatório não deixa dúvida de que estava doente e em tratamento médico. Ademais, existem indícios suficientes para se fazer crer que, até o presente momento, o autor, "*Em razão de sua moléstia, não deve conduzir ônibus ou qualquer tipo de veículo automotor*." (Id. 716df1f - Pág. 1).

Portanto, cabível a reintegração do autor no emprego, compatível com a limitação profissional reconhecida da fundamentação deste *decisum*, e conforme se averiguar em novo exame médico de retorno para o trabalho.

A pretensão do autor de condenação da ré ao pagamento dos salários e demais verbas do período compreendido entre a data dispensa ilícita e a efetiva reintegração merece acolhida, posto que o retorno ao trabalho decorrente da dispensa nula, tem efeitos "*ex tunc*", ou seja, desde a data da dispensa até a da efetiva reintegração, já que, sob o ponto de vista jurídico, a relação de emprego é contínua, tendo sido obstaculizada a prestação de serviços, por ato nulo, unilateralmente praticado pelo empregador.

Devem, assim, ser restabelecidas as condições contratuais anteriores à dispensa, com o consequente pagamento dos salários, férias mais 1/3, 13º salário e FGTS, vencidos e vincendos, até a data da efetiva reintegração.

Considerando que o autor já recebeu o acerto rescisório, autorizo a dedução dos valores pagos quando do rompimento contratual.

Por todo o exposto, dou parcial provimento ao recurso do autor para: **i)** declarar a nulidade da sua dispensa; **ii)** determinar a reintegração do autor no emprego, com as mesmas vantagens e condições, em cargo compatível com a limitação profissional reconhecida na fundamentação deste *decisum*, e conforme se averiguar em novo exame médico de retorno para o trabalho; **iii)** condenar a ré ao pagamento dos salários, férias acrescidas de 1/3, 13º salário e FGTS, vencidos e vincendos, do período compreendido entre a data dispensa ilícita e a efetiva reintegração. Autorizada a dedução dos valores pagos quando do rompimento contratual.

Em face do provimento conferido ao apelo, o autor não é sucumbente na demanda, visto que não houve pedidos julgados improcedentes em sua integralidade, devendo ser excluída a sua condenação ao pagamento dos honorários advocatícios.

Ante a inversão da sucumbência, devidos os honorários sucumbenciais apenas pela demandada, ora fixados no percentual de 15% sobre o valor que resultar da liquidação do julgado, pois condizente com os critérios elencados no §2º do artigo 791A da norma celetista.

Insta ressaltar que sequer há obrigatoriedade de formulação do pedido recursal dos honorários sucumbenciais, uma vez que se trata de matéria de ordem pública, afeta às consequências processuais da sucumbência, *ex vi legis*.

A ré deve arcar com o pagamento dos honorários periciais no valor fixado na origem (R$1.000,00).

Conclusão do recurso

Conheço do recurso ordinário interposto pelo **autor** e, no mérito, dou-lhe parcial provimento, para: **i)** declarar a nulidade da sua dispensa; **ii)** determinar a reintegração do autor no emprego, com as mesmas vantagens e condições, em cargo compatível com a limitação profissional reconhecida na fundamentação e conforme se averiguar em novo exame médico de retorno para o trabalho; **iii)** condenar a ré ao pagamento dos salários, férias acrescidas de 1/3, 13º salário e FGTS, vencidos e vincendos, do período compreendido entre a data dispensa ilícita e a efetiva reintegração, autorizada a dedução dos valores pagos quando do rompimento contratual; **iv)** condenar a ré ao pagamento de R$30.000,00, a título de indenização por danos morais.

De ofício, excluo a condenação do autor ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais.

Ante a inversão da sucumbência, devidos os honorários sucumbenciais apenas pela demandada, ora fixados no percentual de 15% sobre o valor que resultar da liquidação do julgado.

Juros e correção monetária conforme os critérios estabelecidos no julgamento das ADCs 58 e 59 e Lei 14.905/24. Recolhimentos previdenciários e fiscais na forma de legislação vigente.

Invertidos os ônus de sucumbência nesta instância, arbitro a condenação em R$70.000,00, com custas, pela ré, no importe de R$1.400,00.

ACÓRDÃO

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Presencial da Primeira Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso

ordinário interposto pelo autor; no mérito, sem divergência, deu-lhe parcial provimento para: **i)** declarar a nulidade da sua dispensa; **ii)** determinar a reintegração do autor no emprego, com as mesmas vantagens e condições, em cargo compatível com a limitação profissional reconhecida na fundamentação e conforme se averiguar em novo exame médico de retorno para o trabalho; **iii)** condenar a ré ao pagamento dos salários, férias acrescidas de 1/3, 13º salário e FGTS, vencidos e vincendos, do período compreendido entre a data dispensa ilícita e a efetiva reintegração, autorizada a dedução dos valores pagos quando do rompimento contratual; **iv)** condenar a ré ao pagamento de R$30.000,00 (trinta mil reais), a título de indenização por danos morais. De ofício, excluiu a condenação do autor ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais. Ante a inversão da sucumbência, devidos os honorários sucumbenciais apenas pela demandada, ora fixados no percentual de 15% sobre o valor que resultar da liquidação do julgado. Juros e correção monetária conforme os critérios estabelecidos no julgamento das ADCs 58 e 59 e Lei 14.905/24. Recolhimentos previdenciários e fiscais na forma de legislação vigente. Invertidos os ônus de sucumbência nesta instância, arbitrou a condenação em R$70.000,00 (setenta mil reais), com custas, pela ré, no importe de R$1.400,00 (mil e quatrocentos reais).

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Desembargadores: Paula Oliveira Cantelli (Relatora), Adriana Goulart de Sena Orsini e Luiz Otávio Linhares Renault (Presidente).

Participou do julgamento, a Exma. representante do Ministério Público do Trabalho, Dra. Luíza Barreto Braga Fidalgo.

Sustentação oral: Advogado Alex Santana de Novais, pelo Reclamante.

Julgamento realizado em Sessão Presencial (Resolução TRT3 - GP nº 208, de 12 de novembro de 2021).

Belo Horizonte, 25 de novembro de 2024.

PAULA OLIVEIRA CANTELLI
Desembargadora Relatora

PROCESSO nº 0010532-10.2022.5.03.0016 (ROT)
Publicado em 04.12.2024

RECORRENTES: ANNA VICTORIA LAFETA CARVALHO, A.R.G. S.A., A.R.G. CONSTRUTORA LTDA, FORTALEZA DE SANTA TERESINHA EMPREENDIMENTOS E PARTICIPACOES S.A., G3 OLEO E GAS S.A., MULTIPLA ENGENHARIA TRADING COMPANY S.A.

RECORRIDOS: ANNA VICTORIA LAFETA CARVALHO, A.R.G. S.A., A.R.G. CONSTRUTORA LTDA, FORTALEZA DE SANTA TERESINHA EMPREENDIMENTOS E PARTICIPACOES S.A., G3 OLEO E GAS S.A., MULTIPLA ENGENHARIA TRADING COMPANY S.A.

RELATORA: JUÍZA CONVOCADA ANGELA CASTILHO ROGEDO RIBEIRO

EMENTA: INDENIZAÇÃO PELO DANO-MORTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. A indenizaçã o em comento resta ancorada, em uma interpreação analógica, da parte final do art. 948, do Código Civil, "sem excluir outras reparações", autorizando a pretensão à indenizabilidade do dano-morte, enquanto direito autônomo, nas hipóteses, como no caso em apreço, em que a vítima faleceu, e que será transferida à reclamante (legitimada ativo *ad causam*). Assim reza a norma civil em comento "Art. 948. No caso de homicídio, a indenização consiste, sem excluir outras reparações:", sendo listadas nos incisos I e II as hipóteses mencionadas. No caso, interessa ressaltar que a indenização prevista na lei civil não exclui outras reparações. Deve ser reconhecida, ainda, a transmissão, aos sucessores, dos efeitos patrimoniais gerados pela lesão ilícita praticada ao trabalhador (ainda) vivo, causando-lhe a morte prematura. Conforme precedente do Col TST, RRAg-10165-84.2021.5.03.0027, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 23/06/2023:

"[...] o direito de exigir a reparação do dano, inclusive de ordem moral, é assegurado aos sucessores do ofendido, transmitindo-se com a herança, pois o direito que se sucede é o de ação indenizatória, de natureza patrimonial, e não o direito moral em si, de caráter personalíssimo e, por isso mesmo, intransmissível. Em outras palavras, mesmo que as personalidades jurídicas das vítimas fatais tenham cessado com suas mortes (art. 6º do Código Civil), o dano praticado e o direito à reparação perante o seu ofensor pela mácula ao maior bem jurídico de todo o ser humano, a vida, persistem. Ademais, o artigo 943 do Código Civil expressamente dispõe que "o direito de exigir reparação e a obrigação de prestá-la transmitem-se com a herança", do que se extrai que o direito à indenização constitui um crédito que integra o patrimônio do ofendido e, na hipótese de seu óbito, passa a compor a universalidade de bens e direitos que constituem a sua herança. No tocante ao direito à vida, acresça-se que no ordenamento jurídico brasileiro, em caso de homicídio, além das indenizações rotineiramente devidas, o artigo 948 do Código Civil contém uma cláusula de abertura, ao prever a possibilidade de fixação de outras indenizações advindas do evento morte através da expressão nele contida " sem excluir outras reparações (...)". Por outro lado, no momento da lesão o titular do direito à vida encontrava-se vivo e, por isso mesmo, teve violado o seu direito, com o que nasceu, para o titular, o seu direito à respectiva pretensão de reparação, na esteira do que dispõe o art. 189 do Código Civil. Ou seja, a aquisição do direito decorrente do dano-morte é automática e simultânea à ocorrência do fato danoso, independente, inclusive, do estado anímico ou consciência do seu titular no momento do evento fatídico. [...]".

Vistos os autos, relatados e discutidos os recursos ordinários interpostos contra decisão proferida pelo douto juízo da 16ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em que figuram como recorrentes **ANNA VICTORIA LAFETA CARVALHO (REPRESENTADA POR JULIANA FREIRE LAFETA CARVALHO)**, **A.R.G. S.A., A.R.G. CONSTRUTORA LTDA., FORTALEZA DE SANTA TERESINHA EMPREENDIMENTOS E PARTICIPAÇÕES S.A., G3 ÓLEO E GÁS S.A.** e **MÚLTIPLA ENGENHARIA TRADING COMPANY S.A.** e como recorridos **OS MESMOS.**

RELATÓRIO

O d. Juízo da 16ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, pela r. sentença de Id 56bcaab, proferida pelo MM. Juiz Henrique de Souza Mota, julgou improcedentes as pretensões deduzidas na inicial.

A reclamante interpôs recurso ordinário (Id e20b1ec), versando o apelo sobre indenização por dano-morte e inversão dos ônus de sucumbência. Procuração outorgada no Id 42ca761.

As reclamadas interpuseram recurso ordinário (Id effcee1), versando o apelo sobre preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho, preliminar de ilegitimidade ativa, responsabilidade objetiva, justiça gratuita, honorários advocatícios e prescrição total. Procurações outorgadas no Id c34cf60.

Manifestação da douta Procuradoria Regional do Trabalho, opinando pelo conhecimento dos recursos e, no mérito, pelo provimento do recurso ordinário da reclamante e pelo desprovimento do recurso ordinário das reclamadas (Id fecadaf).

É o relatório.

VOTO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Satisfeitos os pressupostos de admissibilidade, conheço dos recursos, à exceção do apelo das rés quanto às matérias relativas à incompetência da Justiça do Trabalho e à prescrição, porquanto abarcadas pela preclusão.

Com efeito, os aludidos temas foram analisados no v. acórdão de Id b34822e. E, considerando o teor do art. 836/CLT no sentido de que é vedado aos órgãos de Justiça do Trabalho conhecer de questões

já decididas, mostra-se inviável o reexame das matérias nesta instância, cabendo à parte manifestar o inconformismo por meio de recurso às Cortes Superiores, caso entenda cabível.

JUÍZO DE MÉRITO

RECURSO DA RECLAMADA - inversão do julgamento - tema preferencial

PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA

Alegam as reclamadas que a autora não possui legitimidade ativa para ajuizar a presente demanda, em razão da intransmissibilidade do direito de ação com fundamento em direito personalíssimo. Pugnam pela extinção da presente ação, sem resolução de mérito, nos termos do artigo 485, inciso VI, do CPC.

Analiso.

Conforme consignado no acórdão de Id b34822e, a reclamante Anna Victoria Lafeta Carvalho, representada por sua genitora, Juliana Freire Lafeta Carvalho, ajuizou a presente reclamatória trabalhista em face das rés, pleiteando indenização pelo dano-morte causado a seu pai, Marco Aurélio Gori de Carvalho, falecido em decorrência de acidente aéreo no dia 26.11.2018.

Dispõe o art. 943 do Código Civil que "o direito de exigir reparação e a obrigação de prestá-la transmitem-se com a herança", conferindo, assim, à recorrente a legitimidade para pleitear indenização pelo dano-morte.

É que, se por um lado a violação moral afeta os direitos subjetivos da vítima, por outro a pretensão indenizatória transmite-se aos herdeiros com o falecimento do titular do direito, conferindo legitimidade ativa tanto aos sucessores quanto ao espólio para ajuizar ação indenizatória por danos morais e/ou existenciais, em virtude da ofensa moral sofrida pelo de cujus.

Dessa forma, a autora tem legitimidade ativa para ajuizar ação de indenização, por danos diretamente sofridos pela vítima do evento morte, eis que na hipótese é transmissível o direito de ação.

A eventual reparação aos herdeiros, por danos indiretamente sofridos pelos sucessores, por ricochete, diverge do dano que atingiu o de cujus podendo, portanto, ser cumulado sem configurar enriquecimento sem causa.

Nesse ponto, cumpre registrar que nos autos de nº 0010392-

50.2020.5.03.0111, ajuizada reclamação trabalhista contra as rés, as pretensões deduzidas na inicial formuladas pela reclamante e sua genitora, foram julgadas parcialmente procedentes, condenando as rés ao pagamento de indenização por danos morais e materiais (Id f5faf96 - Pág. 1 e seguintes).

No presente caso, a autora postula o direito transmitido por herança, em razão do dano de que foi vítima seu pai.

Diante desse cenário, torna-se imperativo conferir legitimidade ativa à reclamante para pleitear o dano pela morte do autor da herança, por direito próprio do de cujus, sofrido de forma direta e imediata pela vítima do evento, ainda em vida.

Rejeita-se a preliminar arguida.

JUSTIÇA GRATUITA

Não se conformam as rés com a r. sentença de origem que deferiu à autora os benefícios da Justiça gratuita.

Analiso.

Ressalte-se, inicialmente, que a presente ação foi ajuizada após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, de modo que as alterações introduzidas no art. 790 da CLT são aplicáveis à presente demanda.

No caso dos autos, trata-se de ajuizamento de ação trabalhista tendo como parte autora menor impúbere, representada por sua genitora. Veja-se que a reclamante apresentou a declaração de hipossuficiência no Id 74e33f7, requerendo o benefício nos termos da Lei 1.060/50.

Assim, ainda que o salário da parte autora fosse superior aos 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS, o art. 1º da Lei 7.115/1983 prevê: "A declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira".

Ademais, nos termos do art. 99, §3º, do CPC/2015, presume-se verdadeira a declaração de pobreza deduzida por pessoa natural, sendo o ônus de comprovar a inexistência ou o desaparecimento da condição de pobreza do impugnante, não tendo desse ônus se desincumbido a contento. "Art. 99. O pedido de gratuidade da justiça pode ser formulado na petição inicial, na contestação, na petição para ingresso de terceiro no processo ou em recurso. § 3º Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural".

A assistência judiciária, do qual decorre o benefício da gratuidade da Justiça, previsto no art. 5º, inciso LXXIV, da Constituição Federal de 1988, é regulado, no âmbito desta Justiça Especializada, pela Lei nº 5.584/70, aplicando-se ao trabalhador e, em raríssimas hipóteses, ao empregador, pessoa física ou jurídica.

Assim, na Justiça do Trabalho, a concessão da gratuidade da justiça pode ser feita mediante simples declaração de miserabilidade jurídica, porque suficiente para a comprovação da insuficiência financeira de que trata o art. 790, § 3º, da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/17, gozando de presunção de veracidade (art. 1º da Lei 7.115/83, art. 99, §3º, do CPC e Súmula 463/TST), e somente podendo ser elidida por prova em contrário, cujo ônus é da parte adversa.

Nesse sentido, o item I da Súmula 463/TST:

> ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1, com alterações decorrentes do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 - republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017. I - A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015); II - No caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo.

A própria CF/88 já fazia referência à "comprovação de recursos" (art. 5º, LXXIV), requisito que a jurisprudência consagrou como satisfeito com a simples declaração feita pela parte pessoa física (art. 4º da Lei 1.060/50). Desse modo, faz jus a reclamante aos benefícios da justiça gratuita.

Registre-se que o Col. TST, por sua SBDI-1, em sessão de julgamento realizada em 8/9/2022 (E-RR-415-09.2020.5.06.0351, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 07/10/2022), ao apreciar a controvérsia acerca da aptidão da declaração de hipossuficiência econômica para fins de comprovação do direito da pessoa natural ao benefício da assistência judiciária gratuita, nas reclamações trabalhistas ajuizadas após a entrada em vigor da Lei nº

13.467/2017, entendeu que as alterações incluídas no texto consolidado acima mencionadas não especificam a forma pela qual deve ser feita a comprovação de insuficiência de recursos para fins da concessão do benefício, concluindo, assim, pela aplicação subsidiária e supletiva do disposto nos artigos 99, § 3º, do CPC e 1º da Lei nº 7.115/1983, firmando-se o entendimento de que a declaração de hipossuficiência econômica apresentada pela parte, mesmo após as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, é suficiente para o fim de comprovar a incapacidade de suportar o pagamento das despesas do processo, bem como para a concessão da assistência judiciária gratuita, nos termos da Súmula nº 463, I/TST.

Neste sentido, cito outros precedentes do Col. TST:

> AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. GRATUIDADE DA JUSTIÇA. PESSOA NATURAL. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. MERA DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA FINANCEIRA. SÚMULA Nº 463, I, DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DA CAUSA. RECONHECIDA. Constatada a viabilidade de trânsito do recurso trancado por meio de decisão monocrática, o Agravo Interno deve ser acolhido. Agravo conhecido e provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. GRATUIDADE DA JUSTIÇA. PESSOA NATURAL. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. MERA DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA FINANCEIRA. SÚMULA Nº 463, I, DO TST. Demonstrada a possível contrariedade à Súmula nº 463, I, do TST, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento, determinando-se o regular seguimento do Recurso de Revista . Agravo de Instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. GRATUIDADE DA JUSTIÇA. PESSOA NATURAL. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. MERA DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA FINANCEIRA. SÚMULA Nº 463, I, DO TST. A jurisprudência desta Corte Superior, mesmo depois da vigência da Lei nº 13.467/2017, entende suficiente, para a concessão da justiça gratuita à pessoa física, a simples declaração de hipossuficiência

econômica firmada pela parte (ou procurador com poderes específicos) de que não pode arcar com as despesas do processo, sem prejuízo do seu próprio sustento ou de sua família, conforme o disposto no item I da Súmula nº 463 do TST, ainda que o empregado receba remuneração superior ao percentual previsto no art. 790, § 3º, da CLT. Precedentes do TST. Nesses termos, contata-se que a decisão regional que indeferiu a gratuidade da justiça ao reclamante encontra-se contrária a atual jurisprudência do TST, motivo pelo que se defere o benefício pleiteado ao autor, afastando-se, por conseguinte, a deserção aplicada ao seu Recurso Ordinário, para determinar o retorno dos autos ao TRT de origem para julgamento do apelo, como entender de direito. Recurso de Revista conhecido e provido. (RR-100709-90.2021.5.01.0022, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 30/10/2023).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMADO. TRANSCENDÊNCIA. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO DO TRT POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO COM INOBSERVÂNCIA DO ARTIGO 896, § 1º-A, INCISO IV, DA CLT. Conforme acentuado na decisão agravada, a parte não observou o requisito formal de admissibilidade do artigo 896, § 1º-A, da CLT. Não há nas razões do recurso de revista transcrição do acórdão proferido em sede de embargos de declaração no TRT, valendo salientar que o excerto transcrito envolve trecho de decisão estranha aos autos. Logo, o agravante não demonstra que instou a Corte regional a se manifestar sobre a alegada nulidade, sendo inviável o confronto analítico com a fundamentação jurídica invocada nas razões recursais (interpretação da SBDI-1 do TST, no E-RR-1522-62.2013.5.15.0067, quanto à redação dada pela Lei nº 13.015/2014 ao art. 896, § 1º-A, I e III, da CLT). O entendimento jurisprudencial foi positivado na Lei nº 13.467/2017, que inseriu o inciso IV no art. 896, § 1º-A, segundo o qual é ônus da parte, sob pena de não conhecimento: “transcrever na peça recursal, no

caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão". Assim não foram atendidos os requisitos previstos no artigo 896, § 1º-A, I, III e IV, da CLT. Prejudicado o exame da transcendência. Agravo de instrumento a que se nega provimento. "JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA", "COMPENSAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO COM AS HORAS EXTRAS DEFERIDAS - PREVISÃO EM NORMA COLETIVA" E "HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS". RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO COM INOBSERVÂNCIA DO ARTIGO 896, § 1º-A, I, DA CLT. Nos temas em epígrafe o recurso de revista não preencheu o requisito previsto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT. Isso porque do seu exame percebe-se facilmente que em relação ao tema "JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA" a parte transcreveu apenas trecho da sentença proferida pela Vara de origem, ao passo que nos temas COMPENSAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO COM AS HORAS EXTRAS DEFERIDA. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA" E "HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS, os trechos reproduzidos na revista envolvem acórdão estranho aos autos, tudo na contramão da norma contida no artigo 896, § 1º-A, da CLT. Nesse contexto, sobressai inviável o acolhimento da pretensão recursal, ante a inobservância do requisito formal de admissibilidade introduzido pela Lei nº 13.015/14. Agravo de instrumento a que se nega provimento. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA EM FAVOR DO RECLAMANTE. COMPROVAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA DE RECURSOS POR SIMPLES DECLARAÇÃO. Há transcendência jurídica quando se constata em exame preliminar a controvérsia sobre questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista. Trata-se de insurgência do reclamado contra o deferimento dos

benefícios da justiça gratuita em favor do reclamante. No caso, o TRT asseverou que "inexistindo prova capaz de desconstituir a declaração de miserabilidade jurídica firmada pela empregada (fl. 36), nego provimento ao recurso". A ação trabalhista foi ajuizada após o advento da Lei nº 13.467/17 e a parte reclamante apresentou declaração de insuficiência econômica na petição inicial. A Lei nº 13.467/2017 alterou a parte final do § 3º e acresceu o § 4º do art. 790 da CLT, o qual passou a dispor que " O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo ". Questiona-se, após essa alteração legislativa, a forma de comprovação de insuficiência de recursos para fins de obter o benefício da justiça gratuita no âmbito do Processo do Trabalho. Embora a CLT atualmente não trate especificamente sobre a questão, a normatização processual civil, plenamente aplicável ao Processo do Trabalho, seguindo uma evolução legislativa de facilitação do acesso à Justiça em consonância com o texto constitucional de 1988, estabeleceu que se presume " verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural ". Também quanto ao assunto, a Súmula nº 463, I, do TST, firmou a diretriz de que " para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado ". 8 - Nesse contexto, mantém-se no Processo do Trabalho, mesmo após a Lei nº 13.467/2017, o entendimento de que a declaração do interessado, de que não dispõe de recursos suficientes para o pagamento das custas do processo, goza de presunção relativa de veracidade e se revela suficiente para comprovação de tal condição (art. 99, § 2º, do CPC c/c art. 790, §4º, da CLT). Harmoniza-se esse entendimento com o princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal), bem como com o princípio da igualdade (art. 5º, caput, da Constituição Federal), pois não há fundamento de qualquer espécie que justifique a imposição de um tratamento mais rigoroso aos hipossuficientes que buscam a Justiça do

Trabalho para a proteção de seus direitos, em relação àqueles que demandam em outros ramos do Poder Judiciário. Julgados. 9 - De tal sorte, havendo a parte reclamante prestado declaração de hipossuficiência e postulado benefício de justiça gratuita, à míngua de prova em sentido contrário, reputa-se demonstrada a insuficiência de recursos a que alude o art. 790, § 4º, da CLT. Logo, correta a decisão do TRT que concedeu à reclamante o benefício da justiça gratuita. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR-589-14.2021.5.10.0014, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 27/10/2023).

I - AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. DECISÃO AGRAVADA AMPARADA NA INOBSERVÂNCIA DO ART. 896, § 1º-A, III, DA CLT. HONORÁRIOS PERICIAIS. EXAME JULGADO PREJUDICADO. Evidenciado o equívoco na aplicação do art. 896, § 1º-A, III, da CLT, afasta-se o óbice processual imposto na decisão agravada e dá-se provimento ao agravo para processar o recurso de revista, inclusive em relação ao tema "honorários periciais. Beneficiário da justiça gratuita", cujo exame fora declarado prejudicado. Agravo conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. AÇÃO DE PRODUÇÃO ANTECIPADA DE PROVA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. 1. A questão relacionada à concessão do benefício da justiça gratuita, em ação ajuizada na vigência da Lei 13.467/2017, tem transcendência, na forma do art. 896-A da CLT, por ter sido objeto de decisão do STF nos autos da ADI-5766/DF. 2. O col. Tribunal Regional manteve a decisão que indeferiu o benefício da gratuidade da justiça, ao fundamento de que: a) é insuficiente a mera declaração de miserabilidade; b) o autor não está desempregado; c) é credor de verbas trabalhistas e d) não apresentou provas de que o pagamento das custas processuais

prejudicasse o sustento próprio e de sua família. 3. A SBDI-1 do TST, ao julgar o processo E-RR-415-09.2020.5.06.0351, em 07/10/2022, reafirmou o entendimento no sentido de que a declaração de hipossuficiência econômica firmada por pessoa natural ou por seu procurador regularmente constituído revela-se suficiente para fins de comprovação da incapacidade de suportar o pagamento das despesas do processo, ainda que a ação tenha sido ajuizada na vigência da Lei nº 13.467/2017. Dessa forma, à luz do que dispõe o próprio § 3º do art. 790 da CLT c/c com os arts. 15 e 99, § 3º, do CPC, entende-se que a comprovação a que alude o § 4º do art. 790 da CLT pode ser feita mediante a simples declaração da parte, a fim de viabilizar o pleno acesso do trabalhador ao Poder Judiciário, dando, assim, cumprimento ao art. 5º, XXXV e LXXIV da Constituição Federal. Isso porque não se pode atribuir ao trabalhador, que postula junto a esta Especializada, uma condição menos favorável àquela destinada aos cidadãos que litigam na justiça comum, sob pena de afronta ao princípio da isonomia, previsto no caput do art. 5º, da CF. 4. Quanto ao fato de o autor ser credor de verbas trabalhistas, a jurisprudência desta Corte é de que isso não tem o condão de elidir, por si só, a presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência apresentada. Precedentes. 5. Decisão regional que se reforma para conceder os benefícios da gratuidade da justiça. Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, LXXIV, da CR e provido. HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. AÇÃO DE PRODUÇÃO ANTECIPADA DE PROVAS AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. 1. A causa versa sobre cobrança de honorários periciais em ação de produção antecipada de provas ajuizada por beneficiário da justiça gratuita, na vigência da Lei 13.467/2017. 2. A produção antecipada de provas prevista no art. 381 do CPC consiste em ação autônoma, antecedente e sem caráter contencioso (jurisdição voluntária). Nesse tipo de ação não há configuração da sucumbência própria das ações de mérito, motivo que levou esta

Corte Superior a sedimentar o posicionamento de ser incabível a condenação em honorários advocatícios, principalmente se não houver resistência quanto à pretensão de produção antecipada da prova. 3. Porém, em relação aos honorários periciais, dada a sua natureza de despesa processual, não há como isentar a parte de seu pagamento, considerando o disposto no art. 82 do CPC/15, que lhe impõe o ônus de adiantar as despesas decorrentes dos atos que realizam ou requerem. 4. Todavia, tendo em vista que fora concedido o benefício da gratuidade da justiça ao autor, impõe-se a reforma do v. acórdão regional, a fim de adequá-lo à decisão do e. STF, proferida nos autos da ADI 5766, de caráter vinculante, que declarou inconstitucionalidade do art. 790-B da CLT, por atribuir ao beneficiário da justiça gratuita a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais. Precedentes. Transcendência política reconhecida. Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, LXXIV, da CR e provido. (RR-988-97.2020.5.09.0663, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 06/10/2023).

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. EXECUÇÃO. JUSTIÇA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. PRESUNÇÃO DE VERACIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Demonstrada possível violação do art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. EXECUÇÃO. JUSTIÇA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. PRESUNÇÃO DE VERACIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. É entendimento pacífico no âmbito desta Corte que os benefícios da Justiça Gratuita se orientam unicamente pelo pressuposto do estado de hipossuficiência da parte, comprovável a partir da percepção de salário igual ou inferior a 40%

(quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art. 790, § 3º, da CLT), ou mediante declaração da pessoa natural, consoante o art. 99, § 3º, do CPC, aplicável de forma subsidiária e supletiva ao processo do trabalho (art. 8º, § 1º, da CLT, e art.15 do CPC/2015). 2. No caso, o reclamante declarou à pág. 8 (seq. 3, cód. 700) não possuir condições de demandar em Juízo sem prejuízo do próprio sustento e o de sua família. 3. Nos termos em que proferido, o acórdão a quo destoa da Súmula 463, I, do TST, pois a presunção de veracidade foi afastada apenas em razão do valor recebido a título de suplementação de aposentadoria pelo autor. Contudo, esta Corte tem o firme entendimento de que o valor da remuneração do empregado, por si só, não pode ser utilizado para indeferir a gratuidade judiciária. Precedente da SBDI-1 desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-100048-49.2020.5.01.0054, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 10/07/2023).

[...] 2. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA NATURAL. REQUISITOS. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 463, I/TST. O art. 790, § 3º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002, estipulava ser devido o benefício da justiça gratuita àqueles que percebessem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal ou declarassem, sob as penas da lei, que não estivessem em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. O entendimento predominante no âmbito desta Corte era no sentido de que, para a concessão do benefício da justiça gratuita, bastava a simples afirmação do declarante ou de seu advogado, na petição inicial, para se considerar configurada a sua situação econômica, conforme art. 4º, § 1º, da Lei nº 7.510/86, que deu nova redação à Lei nº 1.060/50 (OJ 304 da SBDI-1/TST). O Novo Código de Processo Civil revogou diversos dispositivos da Lei de 1950, ampliando o alcance da gratuidade de justiça e simplificando o procedimento. O art. 99, § 3º, do CPC, estipulou a

forma de comprovação da dificuldade econômica, mantendo a exigência de simples declaração de hipossuficiência de recursos e excluindo a necessidade da expressão "sem prejuízo do sustento próprio ou da família" - como antes existia no art. 2º da Lei 1060/50 e no art. 790, § 3º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002. Depreende-se desses dispositivos legais, portanto, que a legislação processual civil fixou a presunção de veracidade da declaração da pessoa natural - presunção relativa, evidentemente. Mas cabe notar que a lei exigiu a existência de elementos concretos que demonstrem o abuso no pedido da concessão para que seja afastada a presunção. Nesse sentido, note-se, por exemplo, que a assistência do requerente por advogado particular não impede a concessão da gratuidade de justiça (art. 99, § 4º, do CPC). Em face da nova ordem processual, o TST editou a Súmula 463, com redação do seu item I nos seguintes termos: "[a] partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015)". É certo que a Lei 13.467/2017 - Lei da Reforma Trabalhista, com início de vigência em 11/11/2017, modificou a redação do art. 790, § 3º, da CLT, e criou um novo parágrafo 4º, com condições diferentes para que seja deferida a assistência judiciária gratuita na Justiça do Trabalho, para ações ajuizadas a partir de 11/11/2017. Pela atual redação, entende-se que a condição de hipossuficiência econômica é presumidamente verdadeira para o obreiro que perceba salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Nas demais situações, exige a CLT que o requerente comprove a insuficiência de recursos. Observe-se que a nova disposição celetista criou uma exigência mais onerosa para o trabalhador que litiga na Justiça do Trabalho do que aquela exigida para o cidadão que demanda a tutela jurisdicional do Estado na Justiça Comum,

relativamente à concessão da gratuidade de justiça. Assim, enquanto, na Justiça Comum, presume-se verdadeira a simples alegação de insuficiência econômica para arcar com as despesas do processo (art. 99, § 3º, do CPC/15), na Justiça do Trabalho, foi exigida a comprovação dessa situação pela parte requerente se o seu salário for superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Observe-se que não há qualquer elemento razoável que justifique essa diferenciação de tratamento. A jurisprudência firmada neste TST, na interpretação sistemática do art. 790, § 4º, da CLT, e como forma de dar eficácia aos princípios constitucionais da isonomia e de amplo acesso ao Poder Judiciário, tem manifestado o entendimento de que a comprovação da insuficiência de recursos pode ser feita mediante a simples declaração da parte, nos termos da Súmula 463, I/TST - mesmo nas ações ajuizadas após o início de vigência da Lei 13.467/2017 e para aqueles que perceberem salário além do limite previsto no art. 790, § 3º, da CLT . Cabe à parte adversa comprovar que o trabalhador não se encontra em situação de hipossuficiência econômica, se ela não concordar com a concessão do benefício. Nesse sentido, citam-se julgados desta Corte, em processos iniciados sob a égide da Lei 13.467/2017. No caso dos autos, o Reclamante apresentou declaração de hipossuficiência econômica, nos termos da Súmula 463, I/TST. Além do mais, não há informações de que a Reclamada tenha comprovado que o Obreiro não se encontra em situação de miserabilidade. Assim, a decisão do Tribunal, que deferiu a justiça gratuita ao Reclamante, merece ser mantida, porquanto a simples declaração de insuficiência financeira para arcar com os custos do processo é suficiente para a concessão dos benefícios da justiça gratuita, à pessoa natural, nos termos da Súmula 463, I, do TST. Agravo de instrumento desprovido. B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO INICIAL. ART. 840, § 1º, DA

CLT. A controvérsia diz respeito à limitação da condenação aos valores atribuídos pela parte autora aos pedidos na petição inicial. No Processo do Trabalho, é apta a petição inicial que contém os requisitos do art. 840 da CLT, não se aplicando, neste ramo especializado, o rigor da lei processual civil (art. 319 do CPC/15), pois é a própria CLT quem disciplina a matéria, norteando-se pela simplicidade. Nessa linha, antes da vigência da Lei 13.467/2017, o pedido exordial deveria conter apenas a designação do juiz a quem fosse dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resultasse o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. Com a nova redação do art. 840 da CLT, implementada pela Lei 13.467/2017, a petição inicial, no procedimento comum, passou a conter os seguintes requisitos: designação do juízo; qualificação das partes; breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio; o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor; data; e assinatura do reclamante ou de seu representante. Contudo, com suporte nos princípios da finalidade social e da efetividade social do processo, assim como nos princípios da simplicidade e da informalidade, a leitura do § 1º do art. 840 da CLT deve se realizar para além dos aspectos gramatical e lógico-formal, buscando por uma interpretação sistemática e teleológica o verdadeiro sentido, finalidade e alcance do preceito normativo em comento, sob pena de, ao se entender pela exigência de um rigorismo aritmético na fixação dos valores dos pedidos (e, por consequência, do valor da causa), afrontarem-se os princípios da reparação integral do dano, da irrenunciabilidade dos direitos e, por fim, do acesso à Justiça. Isso porque as particularidades inerentes ao objeto de certos pedidos constantes na ação trabalhista exigem, para a apuração do real valor do crédito vindicado pelo obreiro, a verificação de documentos que se encontram na posse do empregador - além de produção de outras provas, inclusive pericial e testemunhal -, bem como a

realização de cálculos complexos. A esse respeito, vale dizer que o contrato de trabalho acarreta diversificadas obrigações, o que conduz a pedidos também múltiplos e com causas de pedir distintas, de difícil ou impossível prévia quantificação. Inclusive há numerosas parcelas que geram efeitos monetários conexos em outras verbas pleiteadas, com repercussões financeiras intrincadas e de cálculo meticuloso. Assim, a imposição do art. 840, § 1º, da CLT, após alterações da Lei 13.467/2017, deve ser interpretada como uma exigência somente de que a parte autora realize uma estimativa preliminar do crédito que entende ser devido e que será apurado de forma mais detalhada na fase de liquidação, conforme art. 879 da CLT. De par com isso, a Instrução Normativa nº 41 do TST, no § 2º do art. 12, dispõe que: "Art. 12. Os arts. 840 e 844, §§ 2º, 3º e 5º, da, com as redações dadas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, não retroagirão, aplicando-se, exclusivamente, às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017. (...) § 2º Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil." (g.n.) Ademais, como já salientado, os valores indicados na reclamação são uma mera estimativa e não impediram a Parte Reclamada, na presente hipótese, de exercer a ampla defesa e o contraditório (art. 5º, LV da CF), apresentando as impugnações e argumentos de fato e de direito que entendeu pertinentes ao caso. Logo, na medida em que os valores delimitados na petição inicial não vinculam, de forma absoluta, a condenação, revelando-se como mera estimativa dos créditos pretendidos pelo Autor, não há que se falar em limitação da liquidação aos valores indicados na peça exordial. Julgados desta Corte. Recurso de revista não conhecido no aspecto. [...]. (RRAg-20561-61.2018.5.04.0201, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 09/06/2023).

Nego provimento.

RECURSO DA AUTORA

INDENIZAÇÃO POR DANO-MORTE

Requer a autora a reforma da r. sentença de origem para que as reclamadas sejam condenadas ao pagamento de indenização pelo dano-morte.

Examino.

A reclamante narrou na inicial que é a única filha e herdeira de Marco Aurélio Gori de Carvalho, ex-empregado da 1ª reclamada, que faleceu no dia 26.11.2018, vítima de acidente aéreo, enquanto laborava para o Grupo A.R.G. Sustentou que a agressão à vida constitui um ato ilícito, pela proteção que lhe é própria, incitando a responsabilização do lesante em caso também de morte do lesado. Argumentou que a indenização em razão do dano-morte decorre da proteção do direito à vida.

Para a análise do pedido indenizatório, é preciso avaliar em quais hipóteses a reparação pecuniária é cabível.

Elevada a âmbito constitucional, a reparação do dano moral está prevista no inciso X do art. 5º da CF/88, que dispõe: são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

O ordenamento jurídico, ao permitir o pleito de indenização por quem sofreu um dano moral ou material, impõe ao demandante o ônus de demonstrar a autoria do fato ilícito, a culpa ou dolo do agente, a relação de causalidade e o dano experimentado pela vítima nos termos do art. 186 e 927, ambos do Código Civil.

É incontroverso que o ex-empregado da reclamada, Marco Aurélio Gori de Carvalho, pai da reclamante, faleceu em decorrência de acidente aéreo ocorrido no dia 26.11.2018, durante a prestação de serviços em favor das rés.

No caso, o empregado falecido exercia atividade de risco, incidindo na hipótese a responsabilidade objetiva, como analisado por esta d. Turma nos autos de nº 0010392-50.2020.5.03.0111, em que as reclamantes pleitearam indenização por danos morais e materiais decorrentes do acidente de trabalho, como se extrai da ementa abaixo transcrita (vide acórdão - Id f5faf96 - Pág. 1):

ACIDENTE DE TRABALHO. ACIDENTE AÉREO. COMANDANTE DE AERONAVE. CULPA PATRONAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Aos trabalhadores que laboram na atividade de transporte aéreo, a bordo de aeronaves, são aplicáveis os arts. 256, § 2º, "a", e 257 do CBA/86, sem qualquer restrição, sob pena inclusive de afronta à dignidade da pessoa humana e à valorização mínima deferível ao trabalho (art. 1º, III e 170, caput, da CF/88). Portanto, no caso de acidente aéreo, há incidência da responsabilidade objetiva.

Nesse contexto, repise-se que o tema atinente à responsabilidade objetiva já foi analisado por esta Turma, sendo vedado o seu reexame (art. 836/CLT).

Veja-se que neste feito a pretensão se refere à indenização pelo chamado dano-morte, a ser paga à filha do empregado falecido, em face do dano sofrido diretamente pelo *de cujus*, em vida, vítima do evento danoso que ocasionou sua morte.

Assinala-se que quando do acontecimento do fato ilícito, o sujeito de direito (Marco Aurélio Gori de Carvalho) estava vivo, circunstância interrompida pelo trágico acidente aéreo. Trata-se, portanto, de ofensa ao direito à vida, enquanto direito da personalidade da vítima do evento.

D.m.v., no caso concreto, nem se pode cogitar de evento instantâneo, que resultou na morte do empregado. Essa assertiva só seria possível, caso se pudesse acessar a realidade vivenciada pelo *de cujus,* bem como ao sentimento interno da vítima, o que não é possível.

Ou seja, a presunção no caso é favorável ao pleito inicial, no sentido de que a vítima, Marco Aurélio Gori de Carvalho, experimentou sofrimentos insuportáveis, antes do desfecho morte, que interrompeu de forma dramática a sua vida.

Portanto, trata-se de direito distinto dos direitos dos sucessores (por ricochete). *In casu*, repita-se, a pretensão resistida refere-se à indenização pelo "dano-morte", por direito próprio do trabalhador falecido, transferido à autora da herança, sendo a morte causada de forma direta e imediata pelo acidente aéreo, que atingiu a vítima do evento, impondo-lhe sofrimento ainda em vida, até o desfecho morte. Assim, a parte autora legitima-se a ajuizar a ação indenizatória em busca da indenização em debate, haja vista que o trabalhador foi privado, de forma definitiva, da própria existência, o que, entretanto, não afasta o sofrimento que lhe foi imposto em vida, no período que antecedeu a morte.

Nesse ponto, peço vênia para transcrever o seguinte trecho do laudo pericial anexado aos autos nº 0010392-50.2020.5.03.0111, relatando os momentos que antecederam o infortúnio (acórdão - Id f5faf96 - Pág. 12):

> A aeronave de matrícula PPOEG durante a aproximação para pouso na cabeceira 20 da pista do aeródromo Fazenda Fortaleza de Santa Terezinha (SNJI) colidiu contra a estrutura de um pivô central de irrigação de altura máxima de 7m. O sítio de colisão distava 127 m da cabeceira da pista. Posterior à colisão, a aeronave derivou à esquerda, tocando o solo da região lateral esquerda da área de escape referente à cabeceira 20 da pista, e seguiu, por terra, trajetória diagonal à esquerda em relação ao eixo longitudinal da pista. Após percorrer 73 m a aeronave arremeteu e adquiriu trajetória curvilínea à esquerda antes de cair e impactar contra o solo do terreno à esquerda da pista.

A indenização em comento resta ancorada, em uma interpretação analógica, da parte final do art. 948, do Código Civil, "sem excluir outras reparações", autorizando a pretensão da indenização do dano-morte, enquanto direito autônomo, nas hipóteses, como no caso em apreço, em que a vítima faleceu, e que será transferida à reclamante (legitimada ativa *ad causam*). Assim reza a norma civil em comento "Art. 948. No caso de homicídio, a indenização consiste, sem excluir outras reparações:", sendo listadas nos incisos I e II as hipóteses mencionadas. No caso, como se vê, interessa ressaltar que a indenização prevista na lei civil não exclui outras reparações.

De consequência, a indenização devida ao trabalhador falecido integrará o monte mor, o que ratifica a legitimidade da reclamante.

Por conseguinte, restou comprovada a ofensa ao patrimônio jurídico do falecido, Marco Aurélio Gori de Carvalho, em razão do dano moral e extrapatrimonial que pessoalmente sofreu com o acidente ocorrido, culminando na sua própria morte.

Sobre o tema, cito ainda precedente do Colendo TST, RRAg-10165-84.2021.5.03.0027, de Relatoria do Exmo. Ministro José Roberto Freire Pimenta, o qual fundamenta que "o direito à indenização pelo dano-morte (*pretium mortis*), autônomo e distinto dos prejuízos de afeição sofridos pelos herdeiros ou familiares do *de cujus*, decorrente da lesão a esse bem jurídico maior que é a vida independe de a morte ter sido ou não instantânea, uma

vez que a proteção jurídica se refere à existência da pessoa humana". *In verbis* (grifos acrescidos):

> PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 QUESTÃO DE ORDEM - PETIÇÃO Nº 202105/2023-7 DA VALE S.A. Peticiona a Vale S.A. requerendo seja reconhecida a existência de conexão, consoante art. 55 do CPC, entre este processo e o que tramita perante a 4ª Turma desta Corte, distribuído ao Exmo. Ministro Alexandre Luiz Ramos, sob o nº RR-10813-44.2020.5.03.0142, e, por consequência, a sua prevenção. Além de a deliberação pela conexão ter caráter facultativo, e não obrigatório, no caso destes autos ela encontra-se inviabilizada nos expressos termos do próprio art. 55, § 1º, c/c art. 58, ambos do CPC, visto que já houve prolação de decisão monocrática no âmbito daquele Órgão, no aludido processo. Com efeito, o objetivo da norma é possibilitar o julgamento conjunto e simultâneo pelo mesmo juízo prevento (art. 55, § 3º, do CPC), até mesmo para evitar a escolha de julgador pela parte Requerente, em ofensa ao princípio do juiz natural, em virtude da ciência prévia, pela parte interessada, da posição adotada pelo Juízo supostamente prevento. De qualquer modo, mesmo que já não houvesse sido prolatada a referida decisão, a aplicabilidade do art. 55, § 1º, do CPC encontra-se jungida ao primeiro grau de jurisdição, ou, quando muito, à segunda instância, afigurando-se extemporâneo o pedido ora formulado. Isso porque a prevenção, no âmbito desta Corte Superior, tem como pressuposto a identidade da lide, nos termos dos arts. 111 a 117-A do seu Regimento Interno, condição não divisada nestes autos. Além disso, revela-se descabido e despropositado o pedido formulado pela Requerente, por negar a própria existência do instituto e do conceito e significado de jurisprudência. Caso levada a efeito, isso induziria ao absurdo de que todos os processos distribuídos no âmbito deste Tribunal Superior, envolvendo a mesma empresa reclamada e com alguma similaridade jurídica a ser deliberada, fossem enviados para o relator do primeiro processo distribuído no âmbito

desta Corte, resultando no engessamento e no esvaziamento da própria jurisprudência, tanto quanto na negação da própria organização e funcionamento deste Tribunal, composto por órgãos fracionários e órgãos internos competentes para a uniformização de sua jurisprudência interna, no caso de decisões conflitantes. Requerimento indeferido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA VALE S.A. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO RECORRIDO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Inexiste negativa de prestação jurisdicional quando o Regional apresenta todos os fundamentos suficientes para a formação de seu convencimento motivado, abarcando e resolvendo, de forma clara, completa e coerente, todas as questões essenciais das controvérsias submetidas a seu julgamento. O fato de o Juízo a quo não ter decidido conforme as pretensões da parte recorrente não constitui negativa de prestação jurisdicional, nem está aquele obrigado a enfrentar, um a um, todos os numerosos questionamentos que lhe foram submetidos. Para que se tenha por atendido o dever constitucional de fundamentação de todas as decisões judiciais, basta que nessas se enfrentem, de forma completa e suficiente, todas as questões necessárias ao deslinde da controvérsia. Ademais, a estreita via dos embargos de declaração deve ser utilizada apenas para suprir omissões e sanar obscuridades e contradições no pronunciamento jurisdicional, a fim de aperfeiçoá-lo (art. 897-A da CLT e art. 1.022 do CPC), e nunca com o fito de descabidamente obrigar o órgão judicante a responder a quesitos formulados pelas partes ou, em igualmente despropositado efeito infringente, a rever a interpretação e a solução dadas pelo Órgão Colegiado às questões controvertidas da causa em debate. Incólumes os artigos 93, inciso IX, da Constituição Federal, 832 da CLT e 458 do CPC. Agravo de instrumento desprovido. COISA JULGADA EM VIRTUDE DE TRANSAÇÃO AJUSTADA NA ACP nº 10261-67.2019.5.03.0028. NÃO CONFIGURAÇÃO. AUSÊNCIA DE IDENTIDADE DOS PEDIDOS E DO OBJETO TRANSACIONADO. Os pedidos formulados nesta ação

coletiva, ajuizada pelo sindicato da categoria profissional, e aqueles que foram objeto de acordo firmado entre a Vale S.A., diversos entes sindicais, dentre eles o sindicato ora agravado, e o MPT na ACP nº 10261-67.2019.5.03.002 são inteiramente distintos, uma vez que a pretensão aqui deduzida, consubstanciada na indenização por dano-morte, refere-se aos danos experimentados pelos próprios empregados falecidos, em sua esfera subjetiva, os quais sofreram os resultados diretos do acidente de trabalho, ao passo que o acordo firmado na citada ação civil pública diz respeito ao pagamento de indenizações aos familiares das vítimas, por danos por eles suportados, como reflexo do acidente sofrido pelos entes falecidos, tanto o é que os valores das indenizações neste último ajustadas levaram em conta o grau de parentesco de cada familiar, considerado individualmente. É o que se extrai da sua cláusula 1ª transcrita pelo Regional, o qual, a esse respeito, decidiu acertadamente, acrescentando-se, ainda, que na peça exordial da anterior ACP nº 0010261.67.2019.5.3.0028 "consta o pedido de condenação da ré ao pagamento de indenização pelos danos morais em ricochete sofridos pelos familiares das vítimas do desabamento da barragem" e que os fundamentos apresentados na referida inicial "também indicam expressamente que as pretensões têm substrato nos danos materiais e morais suportados pelas famílias dos trabalhadores atingidos". Quanto ao aspecto registrado no respeitável voto vencido dessa decisão regional ora recorrida, que não consta no voto prevalecente, de que a "indenização do dano morte dos trabalhadores falecidos teria sido tema da ação civil pública 0010261-67.2019.5.03.0028, quando tratou da impossibilidade de defesa e sobrevivência deles ", essa assertiva também não propicia o reconhecimento de que houve transação a respeito do dano-morte na referida ação. Isso porque o fato de referidas circunstâncias terem eventualmente constado do substrato fático relatado na exordial da mencionada ação civil pública não significa afirmar que o dano-morte foi objeto da transação então

entabulada, até porque este não constou expressamente do objeto transacionado, nem, muito menos, dos pedidos nela formulados. A referência feita à impossibilidade de defesa e sobrevivência das vítimas é plenamente possível apenas para a perfeita contextualização do caso e até mesmo para dimensionar, naqueles autos, o dano moral vivenciado pelos seus familiares, ao se depararem com o cenário trágico do falecimento de seus entes queridos. Registra-se, igualmente, que outro trecho do voto vencido apontado pela agravante, em que houve remissão à manifestação das entidades sindicais em outra ação civil pública, a saber, ACP nº 10357-31.2019.5.03.0142, não tem o condão de embasar a sua alegação de que o sindicato teria reconhecido que haveria coincidência temática e identidades de pedidos entre a citada ACP nº 10357-31.2019.5.03.0142, por ele anteriormente ajuizada, e a ACP nº 10261-67.2019.5.03.0028, objeto de controvérsia nestes autos, com relação ao pedido de dano-morte e que teria desistido de tal pedido constante da primeira ação na letra "e" do seu rol de pedidos, em virtude dessa suposta identidade com a segunda ação mencionada. Ocorre que, consoante consta do trecho do voto vencido assinalado, a coincidência temática seria apenas parcial entre as referidas ações civis públicas e em questão inteiramente diversa, já que ela dizia respeito aos pleitos de dano moral coletivo e de garantia de emprego aos trabalhadores sobreviventes, não havendo, na manifestação dos sindicatos mencionada pela reclamada, reconhecimento de identidade de pedidos quanto ao tema do dano-morte e nem, muito menos, de que a desistência em relação ao pedido formulado na peça vestibular na letra "e" decorreria dessa suposta coincidência temática. Por tudo isso, afigura-se indiscernível a propalada afronta aos dispositivos constitucionais e legais invocados pela recorrente, bem assim a contrariedade apontada à OJ 132 da SbDI-2 do TST. Agravo de instrumento desprovido. COISA JULGADA EM VIRTUDE DE TRANSAÇÕES INDIVIDUAIS COM CLÁUSULAS DE

QUITAÇÃO GERAL. AFERIÇÃO RELEGADA À FASE DE LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA. Pretende também a agravante que sejam excluídos na própria fase de conhecimento desta ação coletiva os substituídos em nome dos quais já foram feitas adesões e transações individuais, com cláusulas de quitação ampla e geral. Todavia, nada impede que a aferição da eventual existência ou não de fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito reconhecido nesta ação em favor de cada um dos substituídos individualmente considerados seja relegada à fase de execução, até por conta dos princípios da celeridade e da razoável duração do processo, além do caráter genérico de que se reveste a decisão desta ação coletiva, na esteira do art. 95 do CDC, que não foi desnaturada pela simples fixação, de maneira uniforme, de um valor indenizatório individual em favor de todos os substituídos procedida desde logo pelas instâncias ordinárias. Isso equivale a afirmar que o cumprimento do direito declarado nesta ação para cada trabalhador substituído dependerá do exame das particularidades afetas a cada um deles, de forma a verificar, individualmente, se e em que medida se encontra abrangido e beneficiado pela decisão judicial proferida e, até mesmo, qual a amplitude de cada acordo e transação particularmente entabulados, cabendo, inclusive, se necessário for, dilação probatória na aludida fase de liquidação para viabilizar a efetiva individualização da situação de cada substituído. Agravo de instrumento desprovido. ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DO SINDICATO PARA AJUIZAR AÇÃO COLETIVA EM NOME DOS SUBSTITUÍDOS FALECIDOS. INOCORRÊNCIA. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento dos Recursos Extraordinários nºs 193.579, 208.983, 210.029, 211.874, 213.111, 214.668, sessão plenária de 12/6/2006, cuja relatoria foi do eminente Ministro Joaquim Barbosa, decidiu que o artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal confere aos sindicatos legitimação ampla para defender os interesses coletivos e individuais da categoria por ele representada (Informativo nº 431 do STF). Com o advento do Código de Defesa do

Consumidor (CDC) os indivíduos passaram a ter mais um instrumento de proteção de seus direitos: as ações coletivas. E, para que seja possível sua propositura, deve-se estar diante de interesses ou direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos, conforme dispõe o artigo 81, parágrafo único, inciso III, da Lei nº 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor). A situação de homogeneidade retratada nos autos, nos termos do que preconiza o artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal, é suficiente para assegurar a defesa em Juízo dos substituídos, pelo sindicato-autor. Assim, caracterizada a origem comum do direito, de modo a legitimar a atuação do sindicato, não descaracteriza essa legitimidade o fato de os substituídos terem falecido, pois, mesmo que suas personalidades jurídicas tenham cessado com suas mortes, persistem o dano praticado e o respectivo direito à sua reparação perante o seu ofensor, pela mácula ao maior bem jurídico de todo o ser humano, a vida. Não se trata aqui de transmissibilidade de direito personalíssimo extrapatrimonial, mas sim, tão-somente, do efeito patrimonial dessa lesão, ou seja, do direito à respectiva reparação e responsabilização do infrator, que se integrou aos patrimônios jurídicos dos de cujus no momento de suas mortes, quando ainda eram empregados da Vale S.A. e, por óbvio, integrantes da categoria profissional representada pelo sindicato-autor desta ação judicial, não havendo qualquer motivo para o afastamento da legitimidade do referido ente sindical para a defesa dos direitos e interesses daqueles. Agravo de instrumento desprovido. UTILIZAÇÃO DE DIREITO ESTRANGEIRO. DESNECESSIDADE DE DEMONSTRAÇÃO DE PROVA EFETIVA DO TEOR E VIGÊNCIA PELO MAGISTRADO. INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 376 DO CPC. A utilização pelo magistrado de normas de direito comparado prescinde de demonstração pelo julgador de prova efetiva do seu teor e vigência, visto que, nos termos do artigo 376 do CPC, referido ônus compete exclusivamente às partes e não ao juiz que, embora seja sujeito imparcial do processo, dele não é parte. Agravo de instrumento desprovido. INDENIZAÇÃO

POR DANO-MORTE. ACIDENTE DE TRABALHO COM ÓBITO DE CENTENAS DE TRABALHADORES. QUANTUM ARBITRADO EM R$ 1.000.000,00 (UM MILHÃO DE REAIS) POR SUBSTITUÍDO. DIMINUIÇÃO INDEVIDA. TETO INDENIZATÓRIO. INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO DO ARTIGO 223-G, §1º, DA CLT. A inobservância, pelo Tribunal de origem, do teto indenizatório para danos morais fixados pelo art. 223-G, §1º, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, não acarreta afronta ao mencionado dispositivo, visto que referida norma tem caráter facultativo e meramente exemplificativo, notadamente à luz dos princípios da reparação integral (art. 5º, incisos V e X, da CF), da isonomia (art. 5º, caput, da CF) e da razoabilidade e proporcionalidade, estes últimos implicitamente previstos no Texto Constitucional, pois decorrem do Estado Democrático de Direito. Nesse passo, adota-se a tese já sufragada pelo eminente Ministro Gilmar Mendes, Relator das ADIs 6050, 6069 e 6089, em julgamento datado de 27/10/2021 e suspenso, até o momento, em virtude de pedido de vista regimental, no sentido de conferir interpretação conforme à Constituição ao citado dispositivo legal e estabelecer que "os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade". Extrai-se, ainda, das circunstâncias fáticas do caso destes autos expressamente registradas no acórdão regional que foi levado em consideração, para fixação do quantum indenizatório, o conjunto dos critérios previstos nos incisos do art. 223-G da CLT, que contém rol meramente exemplificativo, e outros preconizados pela jurisprudência e doutrina majoritárias, como o efeito sancionador e suasório que toda e qualquer indenização por dano moral também deve produzir.

Não se sustenta, por outro lado, a tese da ré de que o montante está muito além do admitido ou adotado pela Justiça do Trabalho em casos envolvendo morte de trabalhadores, por ser facilmente perceptível que o acidente de trabalho de que cuidam estes autos, com o falecimento de centenas de trabalhadores, não pode se comparar a outros casos aludidos pela demandada, cujos valores consideraram o contexto de cada situação individualmente trazida a juízo. Deveras, o rompimento da barragem da Vale S.A., na mina Córrego do Feijão, em Brumadinho (MG), foi, desafortunadamente, o maior acidente de trabalho da história do Brasil, que acarretou o falecimento em caráter coletivo de centenas de trabalhadores e cujos efeitos deletérios impactaram toda a sociedade, acarretando danos ambientais, incluindo laborais (art. 200, VIII, da CF), de natureza indivisível (art. 225, caput, da CF) e de grandes proporções, sendo inviável, portanto, utilizar-se como parâmetro para a mensuração do quantum indenizatório os valores arbitrados a mesmo título por esta Corte ou pela Justiça do Trabalho em casos pontuais e/ou individuais de falecimento de empregados em acidentes de trabalho, cujo contexto fático específico e peculiar terá sido levado em consideração pelo respectivo julgador para cada processo examinado. Desse modo, em respeito ao princípio da proporcionalidade, à extensão do dano, à culpabilidade e ao aporte financeiro da reclamada, bem como à necessidade de que a quantia fixada a título de indenização pelo dano-morte atenda à sua função suasória e preventiva, capaz de convencer o ofensor a não reiterar sua conduta ilícita, verifica-se que o arbitramento do quantum indenizatório, no valor de R$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), não é desproporcional à extensão do dano e, portanto, não se revela exorbitante, razão pela qual não se divisa na decisão objurgada a indigitada violação aos dispositivos invocados, muito menos a divergência com os arestos trazidos à colação, todos inespecíficos, na esteira da Súmula 296 do TST. Agravo de instrumento desprovido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS EM

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PARIDADE NA APLICAÇÃO DA ISENÇÃO AO SEU PAGAMENTO, CONFERIDA AO AUTOR, À PARTE RÉ. INVIABILIDADE. FINALIDADE DAS AÇÕES COLETIVAS E PRINCÍPIO DA CAUSALIDADE. EXEGESE DOS ARTIGOS 18 DA LEI 7.347/85 E 87 DA LEI 8.078/90. Nos termos dos artigos 18 da Lei 7.347/85 (LACP) e 87 da Lei 8.078/90 (CDC), nas ações de que tratam as referidas leis, "não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogado, custas e despesas processuais". Percebe-se, portanto, que os referidos dispositivos são expressos em isentar do pagamento dos honorários advocatícios apenas a parte autora das ações coletivas, visto que objetiva justamente estimular o manejo desses instrumentos processuais de molecularização das demandas, em detrimento da sua atomização, os quais permitem a ampliação do Acesso à Justiça, na esteira da segunda onda renovatória preconizada por Mauro Cappelletti e Bryan Garth. Além disso, não caberia igual tratamento à parte ré, tendo em vista que a prerrogativa prevista na lei não pode ser usada para beneficiar ou premiar a parte que comprovadamente foi o infrator condenado na ação, notadamente em virtude da teoria da causalidade, pois foi ele quem deu causa ao ajuizamento da demanda. Nesse mesmo sentido, precedentes do STJ e de Turma desta Corte. Agravo de instrumento desprovido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. PERCENTUAL ARBITRADO EM 10%. OBSERVÂNCIA DO ARTIGO 791-A DA CLT. DIMINUIÇÃO INDEVIDA. Verifica-se que a Corte regional respeitou os limites mínimo e máximo fixados no artigo 791-A da CLT, que prevê que os honorários advocatícios serão "fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença". Destaca-se que o arbitramento do percentual dos honorários advocatícios sucumbenciais se encontra no âmbito do poder discricionário do magistrado, em observância aos critérios de razoabilidade e de proporcionalidade.

Precedentes. Agravo de instrumento desprovido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. BASE DE CÁLCULO. GENERALIDADE E AMBIGUIDADE NA IMPUGNAÇÃO DO TEMA EM RECURSO ORDINÁRIO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 297 DO TST. Conforme explicitado no tópico da preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional arguida pela Vale S.A., malgrado a ré tenha interposto embargos de declaração exortando o Regional a se manifestar sobre a base de cálculo dos honorários advocatícios, ao argumento de que o deveria ser sobre o valor líquido da condenação e não sobre o montante arbitrado, a Corte de origem, embora silente no acórdão então proferido, não estava obrigada a se pronunciar a respeito, visto que a questão não foi devidamente arguida no recurso ordinário da Vale. S.A., diante da generalidade e ambiguidade das suas razões recursais no tópico em comento. Com efeito, percebe-se das razões do aludido recurso ordinário que não houve impugnação específica exortando à reforma da base de cálculo da verba honorária fixada em primeira instância de modo a ser calculada sobre o valor da liquidação, do que se conclui que os embargos de declaração foram uma tentativa, data vênia, de sanar um defeito que vinha desde a peça do recurso ordinário, motivo pelo qual o Regional não tinha obrigação de se manifestar de forma específica a respeito. Isso porque o prequestionamento não é pressuposto dos embargos de declaração, só podendo sê-lo se na decisão embargada o Regional tiver incorrido em alguns dos vícios dispostos nos artigos 1.022 do CPC e 897-A CLT, em relação às questões veiculadas pelas partes nos recursos ordinários ou em contrarrazões, pois, caso contrário, estar-se-ia admitindo conferir a esse instrumento processual a indesejada e coibida feição de embargos infringentes do julgado em hipótese não legalmente prevista. A mera alusão inespecífica, genérica, procedida pela ré aos critérios do § 2º do art. 791-A da CLT, quando logo após, na mesma frase, discute o percentual fixado no caput do mesmo dispositivo levou o Regional, com toda a razão, a entender que o recurso impugnava

apenas o percentual de 10% que havia sido fixado em primeira instância. O recurso, assim como qualquer pedido dirigido ao Juízo, não pode ser genérico ou ambíguo. Por tudo isso, diante da ausência de prequestionamento a respeito do tema ora veiculado no recurso de revista em face do deslize da agravante quando da interposição do seu recurso ordinário, não há como esta Corte identificar, nessas circunstâncias e nesta instância recursal extraordinária, a ocorrência de afronta ao art. 791-A, caput, da CLT, na esteira do que preconiza a Súmula 297 do TST. Agravo de instrumento desprovido. AGRAVO DE INSTRUMENTO DO SINDICATO. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO RECORRIDO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. A efetiva prestação jurisdicional tem, como premissa basilar, a fundamentação das decisões judiciais, consoante se extrai do artigo 93, inciso IX, da Constituição Federal. Havendo, nos autos, explicitação das razões de decidir pelo Órgão julgador, tem-se por atendida essa exigência, inexistindo negativa de prestação jurisdicional. Ademais, a estreita via dos embargos de declaração deve ser utilizada apenas para suprir omissões e sanar obscuridades e contradições no pronunciamento jurisdicional, a fim de aperfeiçoá-lo (art. 897-A da CLT e art. 1.022 do CPC), e nunca com o fito de descabidamente obrigar o órgão judicante a responder a quesitos formulados pelas partes ou, em igualmente despropositado efeito infringente, rever a interpretação e a solução dadas pelo Órgão Colegiado às questões controvertidas da causa em debate. Agravo de instrumento desprovido. INDENIZAÇÃO POR DANO-MORTE. ACIDENTE DE TRABALHO COM ÓBITO DE CENTENAS DE TRABALHADORES. QUANTUM ARBITRADO EM R$ 1.000.000,00 (UM MILHÃO DE REAIS) POR SUBSTITUÍDO. MAJORAÇÃO INDEVIDA. O Tribunal Regional manteve a decisão do juízo de piso em que se condenou a Vale S.A. à reparação civil no importe de R$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) para cada um dos substituídos do sindicato falecidos no acidente de trabalho, invocando a paridade entre os danos e o ressarcimento, na forma prescrita no art. 944, do

Código Civil. A Subseção de Dissídios Individuais I desta Corte já decidiu que, quando o valor atribuído não for exagerado ou irrisório, deve a instância extraordinária abster-se de rever o sopesamento fático no qual se baseou o Regional para arbitrar o valor da indenização proporcional ao dano moral causado pelo empregador (Processo n° E-RR - 39900-08.2007.5.06.0016. Data de julgamento: 18/8/2011, Relator Ministro: Carlos Alberto Reis de Paula, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Data de publicação: DEJT 9/1/2012). Em síntese, a jurisprudência desta Corte é no sentido de que não se admite a majoração ou diminuição do valor da indenização por danos morais, nesta instância extraordinária, admitindo-se essa possibilidade apenas nos casos em que a indenização for fixada em valores excessivamente módicos ou elevados, o que não é a hipótese dos autos. Com efeito, a quantia arbitrada pelo Tribunal Regional não se revela excessivamente módica, o que afasta a alegação de ofensa aos preceitos normativos suscitados no recurso de revista e reiterados no agravo de instrumento. Agravo de instrumento desprovido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. PERCENTUAL ARBITRADO EM 10%. OBSERVÂNCIA DO ARTIGO 791-A DA CLT. MAJORAÇÃO INDEVIDA. Verifica-se que a Corte regional respeitou os limites mínimo e máximo fixados no artigo 791-A da CLT, que prevê que os honorários advocatícios serão "fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença". Destaca-se que o arbitramento do percentual dos honorários advocatícios sucumbenciais se encontra no âmbito do poder discricionário do magistrado, em observância aos critérios de razoabilidade e de proporcionalidade. Precedentes. Agravo de instrumento desprovido. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA VALE S.A. NULIDADE PROCESSUAL EM RAZÃO DE AUSÊNCIA DE JUNTADA DE VOTO VENCIDO. APLICAÇÃO DO ARTIGO 282, § 2º, DO CPC. DECISÃO DE MÉRITO FAVORÁVEL À PARTE. NULIDADE NÃO PRONUNCIADA. Verifica-se que

realmente não houve a juntada do voto vencido do Desembargador Relator, no âmbito do Tribunal Regional, com relação ao tema da Justiça Gratuita, não obstante tenham sido agregados ao acórdão turmário os fundamentos do seu voto no tocante aos demais temas em que ficara vencido, a saber a ocorrência de coisa julgada decorrente de transação entabulada na ACP 0010261-67.2019.5.03.0028 e a improcedência da indenização extrapatrimonial a título de dano-morte (não se caracterizando, a esse respeito, a existência de qualquer prejuízo à parte recorrente). Entretanto, deixa-se de pronunciar a nulidade com base no art. 282, § 2º, do CPC, em virtude de ser possível dar provimento, a favor da recorrente, ao seu recurso de revista quanto ao tópico da Justiça Gratuita, matéria em relação à qual não houve a juntada do referido voto vencido. **INDENIZAÇÃO POR DANO-MORTE. CABIMENTO E TRANSMISSIBILIDADE. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS SOFRIDOS PELA VÍTIMA DIRETA (PRETIUM MORTIS**). A dignidade da pessoa humana se consubstancia na qualidade intrínseca e distintiva reconhecida a todo ser humano, que é um fim em si mesmo (Immanuel Kant), de ser merecedor de respeito e consideração do Estado e de toda a comunidade, implicando a fruição de um complexo de direitos humanos e fundamentais correspondentes (arts. 1º e 2º da Declaração Universal dos Direitos Humanos - DUDH). Isso porque a dignidade da pessoa humana passou a ser o centro de gravidade de todo o ordenamento jurídico internacional e nacional, constituindo o vetor axiológico máximo da Constituição Federal (art. 1° da DUDH de 1948 e art. 1o, III, da CF de 1988), no período pós Segunda Guerra Mundial, com o advento do Neoconstitucionalismo, marcado pela adoção do paradigma do Estado Constitucional/ Democrático de Direito, do pós-positivismo, com a leitura moral e ética do Direito e da Normatividade dos princípios. Dentre esses direitos dela decorrentes, encontra-se o reconhecimento do direito à vida, o que, no plano do direito constitucional positivo e do direito internacional dos direitos humanos, remonta aos primórdios do constitucionalismo moderno,

encontrando-se hoje consagrado em inúmeros diplomas normativos, dentre os quais os artigos 5º, caput, da Constituição Federal, 3º da DUDH (Declaração Universal dos Direitos Humanos), 6º do PIDCP (Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos) e 4º, I, da CADH (Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969, conhecida como Pacto de São José da Costa Rica). A proteção judicial de forma efetiva e a responsabilização do infrator, com a disponibilização de instrumentos jurídicos para tanto, pela ofensa ao direito em comento encontra guarida no plano internacional, como se percebe dos arts. 8º da DUDH, 2º, 3, "a", do PIDCP e 2º e 25 da CADH. No plano interno, a Constituição e a legislação infraconstitucional consagram o princípio da reparação integral do dano, segundo o qual devem ser reparados todos os danos causados por determinado fato, assim como aqueles que sejam sua consequência direta. É o que se verifica tanto do artigo 5º, incisos V e X, do Texto Constitucional, quanto do artigo 944 do Código Civil, o qual estabelece que a indenização se mede pela extensão do dano. Nesse passo, cumpre ressaltar que o art. 223-A da CLT, ao dispor que se aplicam à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos do Título no qual se encontra inserido, traz uma restrição indevida e inócua à incidência de outras normas do ordenamento jurídico, desconsiderando que o nascedouro e as bases dogmáticas e normativas da reparação pela prática de ato ilícito que ocasione dano extrapatrimonial é a legislação civilista. Igualmente olvida que a interpretação de cada norma-regra ou norma-princípio deve ser e é necessariamente realizada pelo julgador levando-se em consideração todo o sistema jurídico, de modo sistemático, em um verdadeiro diálogo, em direta e exemplar aplicação da doutrinariamente consagrada Teoria do Diálogo das Fontes, por inexistirem nesse sistema jurídico segmentos estanques. Em vista disso, a exegese a ser conferida aos arts. 6º e 11 do Código Civil, que dispõem sobre o término da existência da pessoa natural com a

morte e a intransmissibilidade dos direitos da personalidade, não pode descurar que o próprio Código Civil, em seu art. 12, parágrafo único, prevê a possibilidade de proteção e reparação da tutela dos direitos da personalidade para além do término da vida da vítima. Realmente, o direito de ação pode ser exercido pelos seus sucessores ou por quem o ordenamento jurídico atribua a respectiva legitimidade, como, no caso dos autos, pelo sindicato da categoria profissional a que pertenciam os de cujus na esteira do art. 8º, III, da Constituição Federal, em virtude da transferência dos direitos sucessórios igualmente consagrada na norma do artigo 1784 do Código Civil. Isso porque, a partir dessa norma, os sucessores passam a deter legitimidade para a propositura da ação, em razão da transmissibilidade do direito à indenização, por não se tratar de direito personalíssimo do de cujus, dada a sua natureza patrimonial. Significa afirmar que o direito de exigir a reparação do dano, inclusive de ordem moral, é assegurado aos sucessores do ofendido, transmitindo-se com a herança, pois o direito que se sucede é o de ação indenizatória, de natureza patrimonial, e não o direito moral em si, de caráter personalíssimo e, por isso mesmo, intransmissível. Em outras palavras, mesmo que as personalidades jurídicas das vítimas fatais tenham cessado com suas mortes (art. 6º do Código Civil), o dano praticado e o direito à reparação perante o seu ofensor pela mácula ao maior bem jurídico de todo o ser humano, a vida, persistem. Ademais, o artigo 943 do Código Civil expressamente dispõe que "o direito de exigir reparação e a obrigação de prestá-la transmitem-se com a herança", do que se extrai que o direito à indenização constitui um crédito que integra o patrimônio do ofendido e, na hipótese de seu óbito, passa a compor a universalidade de bens e direitos que constituem a sua herança. No tocante ao direito à vida, acresça-se que no ordenamento jurídico brasileiro, em caso de homicídio, além das indenizações rotineiramente devidas, o artigo 948 do Código Civil contém uma cláusula de abertura, ao prever a possibilidade de fixação de outras

indenizações advindas do evento morte através da expressão nele contida " sem excluir outras reparações (...)". Por outro lado, no momento da lesão o titular do direito à vida encontrava-se vivo e, por isso mesmo, teve violado o seu direito, com o que nasceu, para o titular, o seu direito à respectiva pretensão de reparação, na esteira do que dispõe o art. 189 do Código Civil. Ou seja, a aquisição do direito decorrente do dano-morte é automática e simultânea à ocorrência do fato danoso, independente, inclusive, do estado anímico ou consciência do seu titular no momento do evento fatídico. Portanto, permitir que o agressor que tenha ocasionado o dano máximo para o ser humano - consubstanciado na privação definitiva da sua capacidade de viver, de existir como pessoa - não responda por seu ato ilícito, diretamente cometido contra a própria vítima, é fazer tábula rasa de todas as normas já mencionadas, tanto quanto dos artigos 186 e 927, caput, do Código Civil. Além disso, isso também implicaria premiar o transgressor e até mesmo estimular a inobservância das normas de segurança e medicina do trabalho, na contramão do art. 7º, XXII e XXVIII, da Constituição Federal e de inúmeros outros normativos internacionais, como a Convenção 155 da OIT, visto que a sanção jurídica para o infrator que impõe o término prematuro à vida, não obstante seja este a mais grave violação que se possa praticar, seria em grau menor do que para aquele que ofende a integridade física de outrem sem, no entanto, ceifar-lhe a vida, pois retiraria da vítima na primeira situação o direito à reparação do dano extrapatrimonial adicional que sofrera. Desse modo, o direito à indenização pelo dano-morte (pretium mortis), autônomo e distinto dos prejuízos de afeição sofridos pelos herdeiros ou familiares do de cujus, decorrente da lesão a esse bem jurídico maior que é a vida independe de a morte ter sido ou não instantânea, uma vez que a proteção jurídica se refere à existência da pessoa humana, afigurando-se, portanto, irrelevantes juridicamente para o reconhecimento do direito à reparação a tal título discussões sobre a ocorrência ou não de eventual sofrimento que

precedera ao falecimento das vítimas. Importantíssimo artigo Jurídico a respeito do tema ora em debate foi elaborado pelo eminente Ministro integrante da Primeira Turma desta Corte Superior, Amaury Rodrigues Pinto Junior, no qual Sua Excelência defende a possibilidade de esse dano-morte ser indenizado (in O dano morte: a existência jurídica do "pretium mortis". Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, n. 20, p. 39-60, 2015). É cediço, ainda, que tanto a doutrina e a jurisprudência portuguesas, como sua legislação, reconhecem o direito à indenização por dano-morte, encontrando-se este consagrado no Código Civil Português, em seu artigo 496º, entre os danos não patrimoniais: "ARTIGO 496. (Danos não patrimoniais) (...) 4 - O montante da indemnização é fixado equitativamente pelo tribunal, tendo em atenção, em qualquer caso, as circunstâncias referidas no artigo 494º; no caso de morte, podem ser atendidos não só os danos não patrimoniais sofridos pela vítima, como os sofridos pelas pessoas com direito a indemnização nos termos dos números anteriores". Cumpre esclarecer que o direito comparado é fonte de integração do direito do trabalho, na forma do art. 8º da CLT. Por outro lado, a jurisprudência no Brasil, emanada do Superior Tribunal de Justiça, por sinal, já consolidou o entendimento de ser cabível e transmissível a indenização por danos extrapatrimoniais sofridos pela vítima em virtude do seu falecimento, inclusive atribuindo legitimidade irrestrita tanto ao espólio quanto aos herdeiros para ajuizar a respectiva ação indenizatória por danos morais, em virtude da ofensa suportada pelo de cujus. No mais, deve ser afastada qualquer interpretação que implique vulneração ou esvaziamento dos princípios e direitos fundamentais insculpidos no art. 1º, inciso III, e art. 5º, caput e incisos V e X, da Constituição Federal, que, como direitos e garantias fundamentais, integram as chamadas cláusulas pétreas da Constituição, que são insuscetíveis de modificação até mesmo mediante Emendas constitucionais (art. 60, § 4º, inciso IV, da Carta Fundamental). Também não se pode admitir um

resultado flagrantemente inconstitucional na interpretação dos artigos 6º e 11 do Código Civil à luz de todas as normas constitucionais já mencionadas, em decorrência da chamada eficácia objetiva das normas constitucionais, pela qual elas têm um efeito irradiante, projetando-se sobre todo o ordenamento jurídico para o intérprete, para o legislador e também, do mesmo modo, para as partes privadas que celebram negócios jurídicos. Significa afirmar que as normas constitucionais, sobretudo os direitos fundamentais, em sua dimensão objetiva, estabelecem diretrizes para a atuação não apenas dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, mas também dos próprios particulares, devendo ser aplicadas diretamente a estes independentemente da existência de normas infraconstitucionais com o seu objeto. A aplicabilidade imediata dos dispositivos constitucionais, principalmente aqueles que definem direitos fundamentais, além de decorrer diretamente do que estabelece expressamente o § 1º do artigo 5º da Constituição da República, tem como base o princípio da máxima efetividade dos preceitos constitucionais, o qual apregoa que as normas constitucionais devem ser interpretadas de tal modo que a eficácia da Lei Maior seja plena, devendo, portanto, esses preceitos serem atendidos em sua máxima extensão possível. Por outro lado, com relação ao arcabouço normativo internacional mencionado, registra-se que os tratados e convenções internacionais de direitos humanos incorporados ao nosso ordenamento jurídico com status no mínimo supralegal (art. 5º, § § 2º e 3º, da CF e Recurso Extraordinário 466.343 do STF), devem ser observados quando da aplicação e interpretação do ordenamento jurídico nacional, cabendo o devido controle de convencionalidade. Inclusive é o que recomenda o Conselho Nacional de Justiça, por meio da sua Recomendação 123, de 07 de janeiro de 2022. No mais, não resta dúvida de que o direito à vida dos trabalhadores falecidos foi lesado por ocasião do maior acidente de trabalho na história do Brasil, tendo sido comprovados o nexo causal e a culpa da Vale S.A. no infortúnio, e de que este direito à vida dos próprios

trabalhadores nele falecidos não foi recomposto pelo pagamento a seus familiares do dano moral por eles próprios sofridos, já que a lesão reparada na ação coletiva mencionada pela ré, repita-se, não alcançou o direito à compensação advindo das lesões sofridas pelas próprias vítimas. Na nossa nova ordem cosmopolita, que visa à prosperidade, ao desenvolvimento sustentável e à tutela de direitos fundamentais em escala mundial, a exemplo da Agenda 2030 da ONU e da Agenda de Ação de Adis Abeba, intitulada de Acordo da prosperidade, o reconhecimento do direito à indenização por dano-morte encontra respaldo nessa concepção e decorre da própria evolução histórica da responsabilização civil, desde sua origem individualista e patrimonial até a consagração da indenização por dano moral ou extrapatrimonial decorrente de lesão a bens imateriais da pessoa humana e a direitos da personalidade. As ordens jurídicas nacional e internacional acham-se, portanto, em incessante progressividade, na busca da concretização da proteção dos direitos humanos e fundamentais mais ampla e efetiva possível. Recurso de revista conhecido e desprovido. JUSTIÇA GRATUITA. SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DA EFETIVA HIPOSSUFICIÊNCIA DO ENTE SINDICAL. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 463, ITEM II, DO TST. Não obstante o entendimento pessoal deste Relator de ser suficiente para o deferimento da gratuidade de Justiça ao sindicato a declaração de hipossuficiência econômica dos substituídos, firmada na petição inicial e da aplicabilidade subsidiária, na esfera processual trabalhistas, do disposto no artigo 87 do Código de Defesa do Consumidor, nos casos, como o presente, de atuação dos entes sindicais como autores de ações coletivas na condição de substitutos processuais em que estes não tenham sido declarados litigantes de má-fé, a Subseção 1 de Dissídios Individuais desta Corte, no julgamento do E-RR-125100-16.2012.5.17.001, da lavra do Exmo. Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, publicação no DEJT 12/06/2015, ocasião em que fiquei vencido,

> firmou a tese de que a concessão do benefício da Justiça gratuita depende da demonstração inequívoca de que o sindicato não pode arcar com as despesas das custas processuais, não bastando para tanto a mera declaração de hipossuficiência econômica. Esse entendimento foi pacificado nesta Corte por meio da sua Súmula nº 463, cujo item II, inserido por meio da Resolução 219/2017, estabelece que, "no caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo". Viabilizado o conhecimento do presente recurso de revista por divergência jurisprudencial válida e específica caracterizada por Acórdão da SbDI 1 da lavra deste Relator, com ressalva de seu entendimento pessoal, trazido à colação pela recorrente, deve o mesmo ser provido neste tópico para a observância desse entendimento dominante, no sentido de que faz-se necessária a efetiva comprovação do alegado estado de dificuldade financeira do sindicato, aqui não produzida, não sendo suficiente para tanto, a simples declaração de hipossuficiência econômica própria ou dos seus substituídos. Recurso de revista conhecido e provido. (RRAg-10165-84.2021.5.03.0027, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 23/06/2023).

Nesse sentido, também foi o Parecer do d. MPT (Id fecadaf - Pág. 6/17):

> Do dano-morte. Pedido de indenização
> A autora alega que a sentença deve ser reformada para deferir a indenização pelo dano-morte, uma vez que a previsão legal e jurisprudência dominante sobre a existência do referido dano.
> A sentença julgou o pedido de indenização por danos morais improcedentes ao fundamento de que não houve danos a direito da personalidade do de cujus, restando prejudicada a análise do pedido de indenização formulados quanto aos demais requeridos.
> Quanto ao tópico, o MPT pede vênia para se reiterar os termos do judicioso parecer elaborado no 1º

grau constante do Id 4e2c757, de lavra do Exmo. Procurador do Trabalho Roberto Gomes de Souza, por ter esgotado o tema de forma precisa:

II - DA INDENIZAÇÃO PELO DANO-MORTE A reclamante pleiteia na presente lide a indenização pelo dano morte de seu pai, Marco Aurélio Gori de Carvalho, vítima do referido acidente de trabalho. No cerne da questão, tem-se a controvérsia sobre a indenizabilidade do chamado "dano-morte" no Ordenamento Jurídico brasileiro. Para o MPT, todos os requisitos do dever indenizatório se fazem presentes, principalmente no que diz respeito ao amparo jurídico, seja na legislação trabalhista, seja na cível. Data venia, o amparo normativo para a indenizabilidade do "dano-morte" encontra-se diretamente na CF/88, sendo absolutamente irrelevantes e mesmo inválidas leituras restritivas da Carta, quer sob as lentes da legislação cível ou trabalhista. A interpretação constitucionalmente adequada dos códigos infraconstitucionais somente se pode realizar com a máscara constitucional afivelada aos olhos. Ora, nos termos do art. 5º, incisos V e X, segundo os quais "é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem" e "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação". E, segundo a interpretação do STF, "o dano moral indenizável é o que atinge a esfera legítima de afeição da vítima, que agride seus valores, que humilha, que causa dor." (RE 387.014 AgR, rel. min. Carlos Velloso, j. 8 6-2004, 2ª T, DJ de 25-6-2004). Não há, de fato, uma taxatividade dos bens jurídicos e dos direitos de personalidade aptos a serem objeto de tutela indenizatória. Nossa Carta Constitucional alberga pretensões variadas, razoáveis, de lesões antijurídicas diversas aos direitos fundamentais e aos de personalidade; e, evidentemente, não seria diferente justamente com a agressão ou, mesmo, a aniquilação do bem jurídico mais valioso do ser humano: o bem jurídico vida. Conforme a doutrina especializada sobre o tema, da

lavra de CAMILA DE ARAÚJO CAVALCANTI, verbis: Sendo a dignidade humana substrato ético que regula a vida, a cessação do ciclo vital, embora natural, jamais pode ser abreviado por terceiros e, mesmo com estas nuances limitadoras ao pleno reconhecimento do direito à vida, não sobram resistências outras que impossibilitem/limitem a indenizabilidade do dano morte quando provocado por ato ilícito, imputável ao lesante, atendidos os demais pressupostos da responsabilidade civil. (...) A claras luzes, percebemos a possibilidade de direcionar a indenização pelo dano morte ao lesado, pois, se a lei expressamente não a proíbe, sua pretensão é possível. Além disto, o caput do artigo 948 determina, para os casos de homicídio, "a indenização consiste, sem excluir outras reparações", o que, diante de uma análise teleológica da norma, poderíamos abrir margem para a previsão do dano morte devido ao de cujus, pela violação da sua vida. (...) Como fundamento relevante da Responsabilidade civil, o dever de abster-se de ofender outrem, quando desrespeitado, a ponto de provocar o dano em alguém, é que se constitui a finalidade precípua da reparação dos danos. (...) Imperioso referir que a existência da relação de causa e efeito entre a conduta do lesante e o resultado, no caso, morte do lesado, é fator hábil para completar os elementos de condição para a convocação da Responsabilidade civil e aplicabilidade de suas funções. A causa do dano morte deve ser aquela determinante para a provocação do resultado lesivo, afastadas as causas remotas ou meramente especulativas. Trata-se, da causa necessária, conditio sine qua non, cujo decorrer dos fatos converge no evento lesivo, a causa adequada apta a produzir o resultado morte, v.g., ultrapassar a velocidade permitida na via e atingir uma pessoa que atravessa o logradouro na faixa exclusiva para pedestres, verificada que se a velocidade estivesse sendo obedecida, o evento morte não teria ocorrido. É, portanto, a causa apropriada para produzir o dano morte. (...) Para o dano morte, não se trata disto, definitivamente. É um prejuízo de proporções desmedidas, que leva ao fim

da vida de alguém, ciclo vital abreviado por ato injusto. Uma vez consumado o decesso como resultado de um fato lesivo imputado a alguém, a atribuição da indenização ao de cujus se dá a respeitar a função sancionatória da conduta. Assim como lesões corporais são indenizáveis, a exemplo do dano estético no Brasil, não indenizar o lesado que sofrera fisicamente a ponto de ter sua vida abreviada é não abarcar o dano biológico de máxima extensão, lesão incomensurável à saúde, uma vez que é a morte a perda absoluta e irreversível da integridade psicofísica. (...) Trata-se de uma lesão máxima sofrida por alguém que teve sua vida abreviada por ato injusto provocado pelo lesante, desrespeitada que restou a integridade psicofísica do lesado que falece, mais ainda, estamos diante de ofensa ao estatuto ético moral e jurídico, que é o dever da preservação da vida humana nas suas mais completas faces." (Camilla de Araújo Cavalcanti, "Indenizibilidade do dano morte no Brasil: uma perspectiva acerca da defesa da vida", in Revista IBERC, Minas Gerais, v. 2, n. 2, p. 01-19, maio-ago./2019). Trata-se, portanto, de uma categoria autônoma de dano moral, a qual não se confunde com os danos sofridos pelos familiares da vítima que morreu, os danos em ricochete. Não há nisso nenhuma leviana multiplicação de conceitos e modalidades de danos, mas a escorreita identificação da categoria em relação a outras, em face de sua específica causa e a sua específica vítima (cidadão fatalmente vitimado pela lesão), que difere de seus herdeiros, dependentes ou sucessores. Segue a definição de DOUGLAS PHILIPS: "Dano-morte é indenizar o morto, independentemente de ter ou não proposto ação em vida. É compensar aquele que perde seu maior bem, a vida. Não se trata de estender o direito da personalidade após seu término, que é a morte, mas buscar a reparação da lesão causada a este direito, que por ter sido tão grave ensejou o seu fim, ou seja, acreditar que não é possível buscar o dano-morte pelo espólio é incentivar o locupletamento do causador do dano" (grifo do autor). FREITAS, Douglas Phillips. Dano morte no ordenamento jurídico brasileiro. Consulex. Brasília, nº 260, ano

2007. Disponível em. Ainda, nas lições de NELSON ROSENVALD: "O dano morte é um dano a um bem supremo do indivíduo, objeto de um direito absoluto e inviolável garantido primariamente pelo ordenamento jurídico, prescindindo da consciência do lesado sobre a sua morte. Ou seja, tanto faz se o fato ilícito acarretou a morte instantaneamente, ou a vítima sobreviveu por tempo suficiente para pressentir a inexorável chegada da morte." (ROSENVALD, NELSON. O dano-morte como uma indenização reivindicatória. Disponível em https://www.nelsonrosenvald.info/single-post/2019/09/25/odano-mortecomo-uma-indenização-reivindicatória, acesso em 02 de setembro de 2021) Portanto, tem-se que a não menção expressa à indenizabilidade do "dano-morte", seja na CLT ou no Código Civil, não conduz, em definitivo, à sua impossibilidade jurídica ou à sua vedação legal; muito ao reverso, considerando ser a vida o direito de personalidade mais fundamental e pressuposto dos demais. No mérito da questão, a parte reclamada pontua argumentos contrários à procedência do pedido formulado, afeto à indenizabilidade do "dano-morte". São alguns entre os argumentos colacionados à litiscontestatio e ao seu apelo: - Intransmissibilidade dos direitos personalíssimos a terceiros; - Inexistência legal de responsabilidade objetiva das empresas reclamadas para a configuração do dever reparatório; Como antecipado, o MPT é plenamente favorável ao acolhimento da tese de que o "dano-morte" merece ser indenizável, inclusive para fins de cumprir as finalidades sancionatória e pedagógica do dever reparatório; sendo frágeis os argumentos contrários apresentados pelas reclamadas. No que diz respeito à Intransmissibilidade dos direitos, as reclamadas entendem que não são transferíveis a terceiros, ainda que sucessores do falecido, dada a natureza personalíssima do direito indenizatório. Não se trata, contudo, tecnicamente, de transmissibilidade dos direitos do de cujus; mas, sim, da transmissão, aos sucessores, dos efeitos patrimoniais gerados pela lesão ilícita praticada ao trabalhador (ainda) vivo, causando-lhe a morte prematura. Nesse sentido,

inclusive, já se manifestou o c. TST, a saber: "RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. ILEGITIMIDADE ATIVA. AÇÃO AJUIZADA PELA VIÚVA DO TRABALHADOR FALECIDO EM ACIDENTE DO TRABALHO. MORTE DA RECLAMANTE DURANTE O PROCESSO. SUCESSÃO PELOS HERDEIROS. POSSIBILIDADE. A decisão do Tribunal Regional que manteve a legitimidade ativa da parte autora não viola o art. 11 do Código Civil, haja vista que não houve, com a sucessão, transmissão dos direitos de personalidade, estes personalíssimos da viúva, falecida. Com efeito, o pedido de reparação foi feito pela viúva em decorrência dos danos morais e materiais que a morte do seu cônjuge acarretou, sendo certo que o dano moral é intransmissível. Todavia, o direito à reparação gera expectativa de receber o crédito dela oriundo, já que normalmente a reparação é feita em dinheiro. Se tivesse recebido a indenização em vida os valores teriam integrado seu patrimônio e seriam transmitidos aos herdeiros. Nesse cenário, com a habilitação dos herdeiros no processo não houve a transmissão dos direitos da personalidade da autora Leonor Fidélis, falecida, mas sim o direito aos efeitos pecuniários da reparação, na forma do art. 943 do Código Civil, uma vez que esta detém natureza patrimonial. Incólume, portanto, o art. 11 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido" (RR-4575 39.2014.5.12.0022, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 15/dez./2017). Em outra decisão deste d. TRT3: EMENTA: LEGITIMIDADE ATIVA - ESPÓLIO E SUCESSORES DO EX- EMPREGADO FALECIDO - REPARAÇÃO POR DANO MORAL - Embora o dano moral diga respeito à ofensa à honra, imagem, dignidade da pessoa, a sua reparação consiste em pagamento em pecúnia, transmitindo-se aos herdeiros. Segundo o art. 943 do Código Civil, o direito de exigir reparação e a obrigação de prestá-la transmitem-se com a herança. E, ainda, consoante se infere do artigo 1º da Lei 6.858/80, regulamentado pelo Decreto 85.845/81, que dispõe sobre o pagamento aos dependentes ou sucessores de valores devidos pelos empregadores aos empregados e não

recebidos em vida pelos titulares, estão habilitados, para pleitear os direitos decorrentes da relação empregatícia, os sucessores previstos na lei civil, independentemente de inventário ou arrolamento. Nos termos do art. 1784 do Código Civil, aberta a sucessão, transmite-se a herança, desde logo, aos herdeiros legítimos e testamentários. Portanto, os sucessores passam a deter legitimidade para a propositura da ação, em razão da transmissibilidade do direito à indenização, por não se tratar de direito personalíssimo, dada a sua natureza patrimonial. (TRT 3ª Região - Processo nº 0010518-81.2016.5.03.0001, Rel. OLÍVIA FIGUEIREDO PINTO COELHO, 9ª Turma, Julgamento em 21/03/2017.) Desse modo, não se deve confundir os efeitos patrimoniais dos danos morais sofridos pelo de cujus (art. 943 do CC/2002) com o próprio sofrimento físico e mental dele, adstrito à sua pessoa, intimidade e personalidade (art. 11). Portanto, não há o que se falar em intransmissibilidade dos direitos indenizatórios a terceiros, pois trata-se da transferência aos sucessores dos efeitos patrimoniais gerados pelo ilícito causado ao trabalhador ainda vivo, e não da transferência dos direitos indenizatórios propriamente ditos. Quanto a inexistência legal de responsabilidade objetiva das empresas reclamadas para a configuração do dever reparatório, tem-se que, conforme entendimento já sedimentado na doutrina e na jurisprudência, em se tratando de danos morais, são eles configurados in re ipsa, veja-se: "(...) § 3º. CONCEITO DE DANO MORAL 1. A construção de uma ordem jurídica justa se assenta no princípio universal do (não prejudicar a ninguém). Como regra, a doutrina neminem laedere ensina que dano é a efetiva diminuição do patrimônio, e consiste na diferença entre o valor atual do patrimônio do credor e aquele que teria se a obrigação tivesse sido exatamente cumprida, ou toda desvantagem que experimentamos em nossos bens jurídicos (patrimônio, corpo, vida, saúde, honra, crédito, bem-estar, capacidade de aquisição etc.). Dano é pressuposto da responsabilidade civil. FORMICA, adotando conceito de MINOZZI, repudia essa noção meramente patrimonial do dano

(a de que dano é diminuição de patrimônio) para defini-lo como toda diminuição ou subtração de um bem jurídico e - apoiando se em GABBA - que dano moral é todo aquele causado injustamente a outrem, que não atinja ou diminua o seu patrimônio. Seja dito: dano é qualquer lesão experimentada pela vítima em seu complexo de bens jurídicos, materiais ou morais. Patrimônio é o conjunto das relações jurídicas de uma pessoa, apreciáveis em dinheiro. Para que um dano seja reparável não basta a prova da lesão, mas a de que esse bem lesionado seja um bem jurídico ou, como o disse HENRI DE PAGE, que esse prejuízo "seja resultante de uma lesão a um direito", isto é, que haja prova do nexo de causa entre o prejuízo e a ação do ofensor. Dano moral é qualquer sofrimento que não seja causado por uma perda pecuniária. É a "penosa sensação de ofensa, na humilhação perante terceiros, na dor sofrida, enfim, nos efeitos puramente psíquicos e sensoriais experimentados pela vítima do dano, em consequência deste, seja provocada pela recordação do defeito da lesão, quando não tenha deixado resíduo mais concreto, seja pela atitude de repugnância ou de reação ao ridículo tomada pelas pessoas que o defrontam". Como regra, todo aquele que causar prejuízo a outrem deve indenizá-lo (neminem laedere). Na responsabilidade civil, a vítima tem de provar a ação ou a omissão culposa do agressor, o nexo de causalidade e o dano. Na responsabilidade civil do empregador por dano moral, o empregado somente tem de provar o fato e o nexo de causalidade. Não se exige prova do dano (prejuízo concreto) porque a sequela moral é subjetiva. O dano moral existe in re ipsa, isto é, deriva do próprio fato ofensivo, de tal sorte que, provada a ocorrência do fato lesivo, a sequela moral aflora como presunção hominis (ou facti) que decorre das regras da experiência comum, daquilo que ordinariamente acontece. Provados, pois, o fato e o nexo causal, a dor moral é presumível, pois liga-se à esfera íntima da personalidade da vítima somente ela é capaz de avaliar a extensão de sua dor. Na dúvida, vige o princípio in dubio pro creditoris, isto é, "na dúvida, a atenção do julgador deve voltar-se

para a vítima".14 (In: acórdão do TST-RR-100154-62.2016.5.01.0341, 2ª Turma, Relatora Delaíde Miranda Arantes, Julgamento em 27/05/2020, publicação em 26/06/2020). Portanto, tratando-se de "dano-morte", para o dever reparatório bastará ser comprovada a morte do beneficiário da tutela, por imediata decorrência do acidente de trabalho. O Parquet enxerga, de forma clara, a presença dos requisitos do dever reparatório do "dano-morte", pela responsabilidade objetiva: o acidente com morte e o nexo causal, conforme se explica a seguir: É fato incontroverso que o de cujus sofreu acidente de trabalho, no dia 26/11/2018, em razão de acidente aéreo, que culminou na explosão da aeronave e no óbito de todos os quatro ocupantes do avião (o casal proprietário da aeronave e os dois tripulantes). A vasta documentação apresentada nos autos explicita detalhadamente os fatos ocorridos. Primeiramente, o que se conclui é que está caracterizado o nexo de causalidade entre o acidente de trabalho sofrido pelo piloto e o evento morte. Dessa forma, o fato de que houve o evento danoso e seu nexo de causalidade ficaram devidamente evidenciados. Quanto à culpa, impende ressaltar que as reclamadas não comprovaram, ônus que lhes competia, que a culpa no infortúnio foi exclusivamente do ex-empregado ou ainda a hipótese de culpa concorrente. Além disso, não restou demonstrado o alegado "erro grosseiro" de ambos os pilotos ao colidir a aeronave com o pivô de irrigação. Portanto, entende-se que as reclamadas devem responder pelo sinistro de forma objetiva, tendo em vista que a culpa dos empregados não restou configurada no bojo dos autos e que a atividade desempenhada pelos mesmos é considerada de risco. Não há como se atribuir à vítima do trágico acontecimento a culpa pelo acidente, e sequer a culpa concorrente. Competia ao réu, na qualidade de empregador, propiciar, de todas as formas possíveis, a máxima segurança, tutelando a integridade física e a vida de seus empregados, ônus do qual não se desvencilharam. Independentemente das ilações deduzidas pelas reclamadas em sua peça defensiva,

cabe dizer que a atual Carta Política elegeu como fundamentos da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, incisos III e IV da CF/88). A norma de maior hierarquia no ordenamento jurídico pátrio ressalvou de forma expressa a importância do trabalho humano, dispondo que deverá ser desenvolvido com respeito à dignidade do trabalhador, que não pode ser tratado como mera mercadoria ou instrumento de produção de riquezas. As disposições da Carta Magna deverão nortear e orientar todo o ordenamento jurídico pátrio. Com isso, fica completamente inviabilizado qualquer texto legal e muito menos conduta empresária que possa atentar contra os fundamentos da República. No Capítulo dos Diretos Sociais, a Carta Magna asseverou o seguinte: Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhora de sua condição social: (...) XXII. redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; O legislador constituinte foi inovador ao estatuir como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, na sua origem, ou seja, não sendo necessário que a higidez física do obreiro seja afetada, para somente então incidir as normas de proteção. A preocupação do legislador é eminentemente preventiva, e não apenas reparatória. Não se pode deixar de ressaltar que a garantia constitucional possui por escopo proteger a vida do trabalhador, seu maior bem jurídico, considerada como inviolável pela atual Carta Magna. Conforme o magistério do insigne magistrado Sebastião Geraldo de Oliveira: A segurança visa à integridade física do trabalhador, a higiene tem por objetivo o controle dos agentes do ambiente do trabalho para a manutenção da saúde no seu amplo sentido. Pela primeira vez, o texto da Carta Política menciona 'normas de saúde' e, por isso, não pode ser relegada a segundo plano a amplitude do conceito de saúde, abrangendo o bem-estar físico, mental e social. Aliás, a Convenção n. 155 da OIT, no art. 3º, esclarece a extensão do conceito de saúde com relação ao trabalho, mencionando

expressamente os 'elementos mentais'. Logo, a conclusão que se impõe é que o trabalhador tem direito à redução de todos os riscos (físicos, químicos, biológicos, fisiológicos e psíquicos) que afetam a sua saúde no ambiente de trabalho. (In Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador, Editora LTr, 3ª Edição, página 129) Dessa forma, em consonância com o dispositivo constitucional, aos empregadores, respeitadas as normas pertinentes, cabe adotar as medidas necessárias e suficientes para assegurar aos trabalhadores as condições mínimas de segurança, pois a obrigação de reduzir os riscos inerentes ao trabalho é do empregador. É ele quem assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (art. 2º da CLT). Essa obrigação encontra-se explicitada com todas as letras no Capítulo da Segurança e da Medicina do Trabalho, art. 157, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho, vejamos: Art. 157. Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; Disposição semelhante também é anotada na Lei 8.213/91, que instituiu os Planos de Benefícios da Previdência Social, vejamos: Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do artigo 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Parágrafo 1º. A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador; (destacou-se) Portanto, descabe na seara trabalhista a discussão acerca da culpa subjetiva do trabalhador falecido no tocante ao sinistro, mesmo porque a ocorrência do acidente de trabalho que vitimou o empregado é incontroversa, devendo ser reconhecido à espécie a responsabilidade objetiva das rés. Saliente-se, ainda, que, no âmbito do inquérito policial, o que se perquire são as causas do acidente fatídico - o que, todavia, não se confunde com eventual responsabilidade civil das demandadas pelos fatos

> discutidos na presente ação. Essa, como já exposto, é indiscutível por ser objetiva. A jurisprudência pátria é firme neste sentido. Vejamos: SUSPENSÃO DO PROCESSO. AÇÃO CRIMINAL. As decisões proferidas pela Justiça Criminal não vinculam os julgamentos desta especializada, motivo pelo qual o Juízo Trabalhista não está obrigado a suspender o processo diante da apuração dos fatos na esfera criminal. RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DE TRABALHO. ÓBITO DO TRABALHADOR. Reconhecida a responsabilidade objetiva do empregador, em razão do exercício de atividade de risco, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, bem como a existência de dano e de nexo causal entre o acidente sofrido e o trabalho prestado pelo empregado, na qualidade de motorista de cargas, são devidas as indenizações por danos morais e materiais postuladas por seus dependentes, em decorrência do óbito do obreiro. (TRT 4ª Região - Processo nº 0001590 81.2012.5.04.0801 - RO - Relator Des. Herbert Paulo Beck - 11ª Turma - Data DJE: 23/02/2017). Nesse sentido, o MPT entende que as rés devem responder objetivamente pelo dano causado, tendo em vista se tratar de uma atividade de risco e que as questões postas por elas nos autos não são capazes de elidir sua responsabilidade no evento danoso.
>
> Portanto, o MPT pugna pelo provimento do recurso ordinário da reclamante, para que lhe seja deferido o pedido de pagamento de indenização por dano-morte.

No que tange ao arbitramento, esse deve ser equitativo e atender ao caráter compensatório, pedagógico e preventivo, que faz parte da indenização ocorrida em face de danos morais, cujo objetivo é punir o infrator e compensar a vítima pelo sofrimento que lhe foi causado, atendendo, dessa forma, à sua dupla finalidade: a justa indenização do ofendido e o caráter pedagógico em relação ao ofensor.

Logo, não se admite que a indenização seja fixada em valor tão elevado que importe enriquecimento sem causa, nem tão ínfimo que não seja capaz de diminuir a dor do empregado, nem sirva de intimidação para a ré.

Ainda que não seja o caso de se aplicar ao caso concreto a adoção dos parâmetros fixados no art. 223-G, §1º/CLT, porque o contrato de

trabalho é anterior à vigência da Lei 13.467/17, destaca-se quanto ao disposto nos §§1º a 3º do art. 223-G da CLT, acrescentados pela Lei nº 13.467/17, que a despeito da constitucionalidade reconhecida pelo STF, no recente julgamento da ADI 6050, firmou-se entendimento de que os critérios de quantificação de reparação previstos no referido dispositivo legal não obstam o arbitramento de valores superiores aos indicados nos referidos dispositivos legais:

> Decisão: O Tribunal, por maioria, conheceu das ADI 6.050, 6.069 e 6.082 e julgou parcialmente procedentes os pedidos para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 1) As redações conferidas aos art. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 2) Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade. Tudo nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber (Presidente), que julgavam procedente o pedido das ações. Plenário, Sessão Virtual de 16.6.2023 a 23.6.2023.

Ante o exposto, atenta à realidade e às circunstâncias do caso concreto, considerando os critérios orientativos dos incisos I a IV do parágrafo 1º do art. 223-G, os parâmetros dos incisos I a XII do art. 223-G, fixo a indenização por dano-morte no importe de R$1.500.000,00 (um milhão e quinhentos mil reais).

Quanto à correção do valor arbitrado a título de indenização por danos morais, importante registrar que esta d. Turma, em consonância com a jurisprudência iterativa e notória do Col. TST, adotava entendimento de que o valor da condenação estaria corrigido até a data de publicação da decisão que deferiu a indenização, a partir de quando sofreria incidência de

correção monetária, conforme inteligência da Súmula 439/TST. A referida Súmula 439/TST previa, ainda, a incidência de juros de mora desde o ajuizamento da demanda, com amparo no art. 883/CLT.

Contudo, em razão do julgamento proferido pelo STF nas ADCs 58 e 59 MC/DF, e que conferiu interpretação conforme à Constituição aos artigos 879, § 7º, e 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, definindo, com efeito vinculante e *erga omnes*, a tese de que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial, acrescidos os juros legais (*caput* do art. 39 da Lei 8.177/91, equivalentes à TRD) e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), houve alteração na interpretação dos critérios fixados pela Súmula 439/TST.

Assim, esta d. Turma passou a adotar o critério de que o valor da condenação, relativamente à indenização por danos morais, encontrava-se corrigido até a data de publicação da decisão que deferiu a parcela e fixou o valor devido, a partir de quando sofreria incidência de correção monetária. O índice aplicável a título de correção monetária deveria observar a taxa SELIC (que engloba correção monetária e juros), conforme definido pelo STF no julgamento das ADCs 58 e 59 MC/DF. Portanto, o valor da indenização seria corrigido pela taxa SELIC, a partir da data da publicação da decisão que deferiu a parcela (sentença ou acórdão).

Todavia, o Col. TST, em recente precedente, para melhor conformação das decisões à tese fixada pelo STF nas ADCs 58 e 59, passou a adotar entendimento de que a atualização dos valores arbitrados para as indenizações por danos morais e materiais, em parcela única, deverá observar a taxa SELIC, que já engloba juros e correção monetária, incidente a partir da data do ajuizamento da demanda.

Dessa forma, também para a indenização por danos morais e materiais (fixada em parcela única), deve ser observada a atualização desde o ajuizamento da ação, observado o índice da SELIC, por se tratar de fase judicial.

Nesse sentido, transcrevo precedente da SDI-1 do Col. TST:

> RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. EXECUÇÃO. ÍNDICE DE

CORREÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS. CONHECIMENTO DO RECURSO DE REVISTA POR VIOLAÇÃO DO ARTIGO 5º, II, DA CONSTITUIÇÃO. POSSIBILIDADE. Encontra-se pacificado, na SBDI-1, o entendimento de que a pretensão de correção do índice de correção monetária e conformação dos termos do acórdão regional à tese vinculante do STF sobre a matéria viabiliza o conhecimento do recurso de revista por violação do artigo 5º, II, da Constituição Federal, violação que se dá de forma direta e literal, nos termos do que preceitua o artigo 896, § 2º, da CLT. Precedentes. ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS E JUROS DE MORA. DANO MORAL E MATERIAL. INDENIZAÇÃO. PARCELA ÚNICA. DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADC 58. Trata-se de condenação em indenização por danos morais e materiais, em parcela única. Para o caso em exame, esta Corte superior havia fixado o entendimento de que os juros de mora das condenações em danos morais e materiais deveriam ser contados da data do ajuizamento da ação, nos termos da Súmula 439 do TST, e a atualização monetária se daria a partir da decisão de arbitramento ou alteração de valores das referidas condenações, momento em que há o reconhecimento do direito à verba indenizatória. O Supremo Tribunal Federal, em Sessão Plenária realizada em 18 de dezembro de 2020, ao julgar o mérito das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nºs 5.867 e 6.021, em conjunto com as Ações Diretas de Constitucionalidade nºs 58 e 59, julgou parcialmente procedentes as ações, a fim de, emprestando interpretação conforme à Constituição aos artigos 879, § 7º, e 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, definir, com efeito vinculante, a tese de que "à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do

ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)" (redação dada após acolhidos embargos de declaração a fim de sanar erro material). Ao julgar os primeiros embargos declaratórios esclareceu que: "Em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede o ajuizamento das ações trabalhistas, deverá ser utilizado como indexador o IPCA-E acumulado no período de janeiro a dezembro de 2000. A partir de janeiro de 2001, deverá ser utilizado o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE), em razão da extinção da UFIR como indexador, nos termos do art. 29, § 3º, da MP 1.973-67/2000. Além da indexação, serão aplicados os juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991)". Houve modulação dos efeitos da decisão principal, fixando-se o entendimento segundo o qual todos os pagamentos realizados a tempo e modo, quaisquer que tenham sido os índices aplicados no momento do ato jurídico perfeito, assim como os processos alcançados pelo manto da coisa julgada, devem ter os seus efeitos mantidos, ao passo que os processos sobrestados, em fase de conhecimento, independentemente de haver sido proferida sentença, devem ser enquadrados no novo entendimento jurídico conferido pelo precedente vinculante, sob pena de inexigibilidade do título executivo exarado em desconformidade com o precedente em questão. Quanto aos processos em fase de execução, com débitos pendentes de quitação, e que não tenham definido o índice de correção no título executivo, também devem seguir a nova orientação inaugurada pelo precedente. Diante do decidido, é possível concluir, sucintamente, que, para todos os processos com débitos trabalhistas quitados até a data do referido julgado (18/12/2020), torna-se inviável o reexame da matéria, seja como pretensão executória residual, seja como incidente de execução, seja como pretensão arguível em ação autônoma, ainda que de natureza rescisória. Já para os processos em fase de execução que possuem débitos não quitados, há que se verificar o alcance da coisa julgada. Se o índice de correção monetária aplicável aos débitos trabalhistas foi fixado no título executivo, transitando em julgado, não há espaço para a rediscussão da matéria, nos

termos acima referidos. Ao contrário, se não tiver havido tal fixação no título executivo, aplica-se de forma irrestrita o precedente do Supremo Tribunal Federal, incidindo o IPCA-E até a data imediatamente anterior ao ajuizamento da ação, e desde então, a taxa SELIC. Com a fixação do precedente vinculante exarado pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADC nº 58, que afastou o critério previsto no art. 883 da CLT como base jurídica para o cômputo de juros de mora na Justiça do Trabalho, tem-se que incidirá a taxa SELIC - que engloba juros e correção monetária, desde a data do ajuizamento da ação nesta Justiça Especializada, e não mais pelo critério cindido a que faz alusão a Súmula 439 do TST, se amoldando, assim, ao precedente vinculante do STF. Tal conclusão decorre da própria unificação havida entre a disciplina dos juros moratórios e da atualização monetária dos débitos trabalhistas, cuja taxa SELIC passou a ser utilizada de forma geral para ambos os aspectos (correção e juros de mora), tornando impraticável a dissociação de momentos para a incidência do índice no processo trabalhista. Ainda, o STF não fez distinção quanto à natureza dos créditos deferidos para aplicação da decisão vinculante proferida na ADC nº 58. Em recentes reclamações, a Suprema Corte tem definido não haver "diferenciação quanto à atualização monetária de créditos oriundos de condenação ao pagamento de indenização por dano moral e daqueles oriundos de condenação por dívidas trabalhistas comuns". (Reclamação nº 46.721, Rel. Ministro Gilmar Mendes, decisão monocrática publicada no Dje em 27/07/2021). Ainda, nesse sentido: Rcl 55.640/PI, Relator Ministro Edson Fachin, Dje de 01/06/2023; Rcl 56.478/ES, Relator Ministro Nunes Marques, Dje de 19/06/2023; Rcl 61.322/SP, Relator Ministro Gilmar Mendes, Dje de 04/08/2023; Rcl 61.903/AM, Relator Ministro Alexandre de Moraes, Dje de 30/08/2023; Rcl 62.698/SP, Relator Ministro Gilmar Mendes, DJe de 29/02/2024. Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido. (E-RR-202-65.2011.5.04.0030, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 28/06/2024).

Assim, por disciplina judiciária à tese adotada pelo STF, cujas reclamações constitucionais sobre o tema indicam que a Suprema Corte tem definido não haver "diferenciação quanto à atualização monetária de créditos oriundos de condenação ao pagamento de indenização por dano moral e daqueles oriundos de condenação por dívidas trabalhistas comuns", o TST promoveu alteração no entendimento, restando superados os critérios fixados na Súmula 439/TST.

Logo, o valor da condenação, relativamente à indenização por danos morais, deverá ser corrigido desde a data do ajuizamento da demanda, conforme definido pelo STF no julgamento das ADCs 58 e 59 MC/DF.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS (Análise conjunta dos recursos)

Requer a autora a inversão dos ônus de sucumbência. As rés, por sua vez, requerem a majoração do percentual fixado em primeiro grau.

Analiso.

Quanto aos honorários advocatícios, cumpre esclarecer, de início, que a presente reclamação foi ajuizada sob a vigência da Lei 13.467/2017, de 11 de novembro de 2017, que alterou de forma significativa a sistemática anterior, posto que, no processo do trabalho, não havia a sucumbência, instituto este referente aos honorários advocatícios.

Após a entrada em vigor da reforma trabalhista, passou a dispor o artigo 791-A, *caput* e parágrafo 3º, que:

> Art. 791-A - Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

No presente caso, verifica-se que, com o provimento do recurso, a reclamante obteve êxito em todos os pedidos da exordial, razão pela qual é necessária a inversão dos ônus de sucumbência.

Anote-se, para se evitar discussões infrutíferas, que há sucumbência da parte reclamante tão somente quando o direito demandado não for reconhecido. Portanto, se o pedido foi julgado procedente, ainda que parcialmente, vencida será a parte reclamada.

Assim, nego provimento ao apelo das rés e dou provimento ao apelo da reclamante para excluir a condenação da autora ao pagamento dos honorários advocatícios, no importe de 5% sobre o valor da causa (Id 56bcaab - Pág. 10) e condenar as reclamadas ao pagamento dos honorários de sucumbência, no importe de 15% sobre o valor do crédito apurado em liquidação, observados os entendimentos consolidados na OJ 348 da SDI do TST do Tese Jurídica Prevalecente n. 4 do TRT/3ª Região.

Conclusão

A d. 1ª Turma conheceu dos recursos, à exceção do apelo das rés quanto às matérias relativas à incompetência da Justiça do Trabalho e à prescrição, porquanto abarcadas pela preclusão. No mérito, negou provimento ao recurso das reclamadas e deu parcial provimento ao recurso da autora para: **1)** condenar as rés ao pagamento de indenização por dano-morte no importe de R$1.500.000,00 (um milhão e quinhentos mil reais); **2)** excluir a condenação da autora ao pagamento dos honorários advocatícios, no importe de 5% sobre o valor da causa (Id 56bcaab - Pág. 10) e condenar as reclamadas ao pagamento dos honorários de sucumbência, no importe de 15% sobre o valor do crédito apurado em liquidação, observados os entendimentos consolidados na OJ 348 da SDI do TST do Tese Jurídica Prevalecente n. 4 do TRT/3ª Região.

O valor da condenação, relativamente à indenização por danos morais, deverá ser corrigido desde a data do ajuizamento da demanda, conforme definido pelo STF no julgamento das ADCs 58 e 59 MC/DF.

Para a finalidade do art. 832, §3º, da CLT, declaro a natureza indenizatória das parcelas ora deferidas.

Invertidos os ônus da sucumbência, arbitrou-se à condenação o valor de R$1.500.000,00, com custas de R$30.000,00, a cargo das reclamadas, que, com a publicação deste acórdão ficam intimadas ao recolhimento, para os fins da Súmula 25/TST.

Acórdão

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Presencial da Primeira Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu dos recursos, à

exceção do apelo das rés quanto às matérias relativas à incompetência da Justiça do Trabalho e à prescrição, porquanto abarcadas pela preclusão; no mérito, sem divergência, negou provimento ao recurso das reclamadas; unanimemente, deu parcial provimento ao recurso da autora para: **1)** condenar as rés ao pagamento de indenização por dano-morte no importe de R$1.500.000,00 (um milhão e quinhentos mil reais); **2)** excluir a condenação da autora ao pagamento dos honorários advocatícios, no importe de 5% sobre o valor da causa (Id 56bcaab - Pág. 10) e condenar as reclamadas ao pagamento dos honorários de sucumbência, no importe de 15% sobre o valor do crédito apurado em liquidação, observados os entendimentos consolidados na OJ 348 da SDI do TST do Tese Jurídica Prevalecente n. 4 do TRT/3ª Região. O valor da condenação, relativamente à indenização por danos morais, deverá ser corrigido desde a data do ajuizamento da demanda, conforme definido pelo STF no julgamento das ADCs 58 e 59 MC/DF. Para a finalidade do art. 832, §3º, da CLT, declarou a natureza indenizatória das parcelas ora deferidas. Invertidos os ônus da sucumbência, arbitrou à condenação o valor de R$1.500.000,00 (um milhão e quinhentos mil reais), com custas de R$30.000,00 (trinta mil reais), a cargo das reclamadas, que, com a publicação deste acórdão ficam intimadas ao recolhimento, para os fins da Súmula 25/TST.

Presidiu o julgamento o Exmo. Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault.

Tomaram parte no julgamento as Exmas.: Juíza Angela Castilho Rogedo Ribeiro (Relatora), Desembargadora Paula Oliveira Cantelli e Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini.

Ausente, em virtude de férias regimentais, a Exma. Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto, sendo convocada para substituí-la, a Exma. Juíza Angela Castilho Rogedo Ribeiro.

Participou do julgamento, a Exma. representante do Ministério Público do Trabalho, Dra. Luiza Barreto Braga Fidalgo.

Julgamento realizado em Sessão virtual iniciada à 0h do dia 18 de novembro de 2024 e encerrada às 23h59 do dia 21 de novembro de 2024 (Resolução TRT3 - GP nº 208, de 12 de novembro de 2021).

ANGELA CASTILHO ROGEDO RIBEIRO
Juíza Convocada Relatora

PROCESSO nº 0010592-38.2023.5.03.0148 - ROT
Publicado em 14.11.2023

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 02.10.2023
Valor da causa: R$109.956,00

RECORRENTES: LARISSA MARA DUARTE TEIXEIRA, MACHADO CORREA IMOBILIÁRIA LTDA.
RECORRIDAS: LARISSA MARA DUARTE TEIXEIRA, MACHADO CORREA IMOBILIÁRIA LTDA.

RELATOR: ALEXANDRE WAGNER DE MORAIS ALBUQUERQUE

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ORIENTAÇÃO SEXUAL. DISCRIMINAÇÃO. O dano moral pressupõe a presença concomitante de conduta ilícita, dano e nexo de causalidade entre eles, *ex vi* do disposto nos arts. 186 e 927, *caput,* do Código Civil. Na hipótese dos autos restou amplamente comprovado que um dos sócios da ré constrangia, de forma recorrente, a reclamante em virtude de sua orientação sexual, fazendo comentários sexistas, machistas e grosseiros, o que não se pode admitir. A autora foi humilhada, tendo sua dignidade aviltada, motivo pelo qual faz jus à indenização por danos morais.

RELATÓRIO

A MM. Juíza Luciana Nascimento dos Santos, da Vara do Trabalho de Pará de Minas, julgou procedentes em parte os pedidos formulados por Larissa Mara Duarte Teixeira em face de Machado Correa Imobiliária Ltda (Id 5581fef).

A reclamada interpôs recurso ordinário suscitando preliminares de nulidade da sentença, postulando que se afaste o reconhecimento da existência da relação de emprego e verbas decorrentes, a condenação em comissões, indenização por dano moral e para que seja reduzido o valor

arbitrado para a indenização por danos morais (Id ddd62de).

A reclamante interpôs recurso ordinário postulando que seja reconhecido o período contratual apontado na inicial, que lhe sejam deferidas horas extras e que seja majorada a indenização por danos morais (Id 8380235).

Contrarrazões, pela reclamada, suscitando preliminar de nulidade da sentença, pugnando pela redução do valor da indenização por danos morais e pela manutenção do julgado (Id 1938e93).

Contrarrazões pela reclamante (Id 8854187).

Dispensado parecer do MPT.

Trata-se de ação ajuizada em 25/05/2023, com contrato de trabalho de 01/01/2021 a 31/12/2021 (sentença, Id 5581fef).

Em suma, o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1 - JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

As partes foram cientificadas da prolação da r. sentença em 31/08/2023, motivo pelo qual são tempestivos os recursos ordinários interpostos pela reclamante e pela reclamada em 13/09/2023.

A reclamada, microempresa, comprovou ter efetuado o depósito recursal no prazo legal, na forma do § 9° do art. 899 da CLT, tendo, ainda, recolhido as custas (Id ecd9a3d; b9d38e3).

Digitalmente assinados e com regular representação processual, conheço dos recursos ordinários interpostos por ambas as partes.

Também tempestivas as contrarrazões aviadas em 21/09/2023 e 29/09/2023, pela reclamante e pela reclamada, a vista de sua intimação em 19/09/2023, digitalmente assinadas e com regular representação, delas conheço, à exceção da preliminar de nulidade da sentença e da pretensão de redução do valor da indenização por danos morais suscitadas nas contrarrazões da reclamada, ao passo que essas a tanto não se prestam.

2 - JUÍZO DE MÉRITO

Considerando-se que ambas as partes recorreram quanto ao reconhecimento da existência da relação de emprego e indenização por danos morais, os apelos serão apreciados em conjunto no aspecto.

3 - NULIDADE DA SENTENÇA POR JULGAMENTO *EXTRA PETITA*

A recorrente suscita preliminar de nulidade da r. sentença de origem por julgamento *extra petita.*

Argumenta que na *"(...) inicial foi discutindo assédio sexual com citação do artigo 216-A do Código Penal e a Magistrada simplesmente reconhece na sua sentença que não houve assédio sexual, porém, de forma "extra petita", condena a Recorrente em pagamento por danos morais com fundamento no artigo 223-C da CLT, o que viola a legislação".*

Razão, contudo, não lhe assiste.

A princípio, observo que, como se sabe, eventual prolação de sentença *ultra* ou *extra petita* não dá ensejo à nulidade do julgado, mas apenas, se for o caso, à sua reforma para adequação aos limites da lide.

Fixada tal premissa, observo que, na petição inicial, aduziu-se que:

> *"7 - DO ASSÉDIO SEXUAL.*
> *A Reclamante sofreu assédio contínuo no ambiente de trabalho, por parte de seu superior hierárquico, o sócio-proprietário "Mirinho" (Clodomiro Correa Machado de Oliveira), em razão de sua orientação sexual.*
> *Era comum que o assediador proferisse comentários preconceituosos direcionados à trabalhadora - inclusive na frente dos demais colegas de trabalho -, passando a colocá-la em situações vexaminosas e constrangedoras, capaz de tornar insustentável a relação de emprego.*
> *Devido a opção sexual da Autora, que namora outra mulher, constantemente o assediador propagava no ambiente de trabalho, comentários inoportunos, tais como (...).*
> *O assédio sexual é tipificado como crime pelo Código Penal brasileiro, que o descreve, no art. 216-A, como a "conduta de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função".*
> *Tendo em vista que se trata de um instituto com a sua tipificação ainda em aberto, no âmbito do contrato de trabalho, inúmeras variações de comportamento do sujeito ativo podem se enquadrar na figura do assédio sexual*

> *A doutrina destaca dois conceitos básicos do assédio sexual. O primeiro deles, chamado de assédio sexual por chantagem, ocorre quando o agressor vale-se da sua posição hierárquica superior e comete verdadeiro abuso de autoridade ao exigir favor sexual sob ameaça. A segunda hipótese de assédio sexual, que se verifica no caso em tela, chamada assédio por intimidação, ocorre quando se verifica a prática de incitações sexuais importunas e manifestações dessa mesma índole.*
> *Caracteriza-se por atitudes humilhantes, perguntas embaraçosas sobre a vida privada do empregado, sempre com conotação sexista, insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas; investidas indecorosas, mesmo sem exigência da ocorrência da relação sexual. As consequências para a vítima são inúmeras que, comprovadamente, desenvolve um quadro de angústia e humilhação, o que não pode ser tolerado por esta Especializada.*
> *(...)*
> *Assim, SUGERE-SE, que a indenização, a título de danos morais, seja arbitrada em valor não inferior a R$20.000,00 (vinte mil reais), tendo em vista a gravidade da conduta, os prejuízos ocasionados e a capacidade financeira da Reclamada, corrigidos monetariamente e acrescidos de juros legais"* (Id a94329e, grifos nossos).

Apreciando a pretensão o d. Juízo de origem aduziu:

> *"A prova testemunhal produzida pela autora afigura-se satisfatória para demonstrar que o sócio da ré de fato causou-lhe dano moral, constrangendo-a em razão da sua orientação sexual com comentários sexistas, machistas e grosseiros.*
> *Porém, embora o comportamento do titular da empresa fosse reprovável, as circunstâncias não demonstram que houvesse por parte dele intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, o que afasta a tipificação do art. 216-A do Código Penal.*
> *Por outro lado, toda conduta consubstanciada em incitação sexual inoportuna ou constrangimento*

> *deliberado com qualificação de motivação sexual, acaso persistente, pode ser caracterizada como assédio sexual por intimidação.*
> *Sob outra angulação, o comportamento inadequado do sócio da empresa perante a autora, com falas, de forma recorrente, sobre a sua orientação sexual, com conotação preconceituosa e sexista, e expondo a intimidade da trabalhadora perante outras pessoas, fossem ou não ligadas à empresa, a hipótese, não menos grave, é de assédio moral.*
> *Os fatos comprovados nos autos configuram tanto ato ilícito quanto abuso de direito e afiguram-se capazes, por sua própria natureza ("in re ipsa"), de ofender direitos personalíssimos da autora, tais como intimidade, liberdade de ação, autoestima e sexualidade, que são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física (art. 223-C da CLT).*
> *Cabe ao juízo o enquadramento jurídico dos fatos apresentados pelas partes na lide ("jura novit curia"), de modo que o reconhecimento de fundamento diverso para a mesma pretensão não caracteriza, necessariamente, julgamento fora do pedido ("extra petita").*
> *Destarte, com base nos elementos de direito e de fato acima descritos, reconhece-se o direito da reclamante à reparação do dano moral que sofreu, e considerando-se a extensão do dano, a capacidade econômica das partes, a intensidade da culpa da primeira ré e o caráter pedagógico da medida, arbitra-se a indenização por danos morais em R$7.000,00 (sete mil reais)"* (Id 5581fef, grifos nossos).

Como se percebe dos excertos em destaque, a pretensão posta na petição inicial foi adequadamente apreciada, tendo sido observados os limites do pedido, não se vislumbrando o alegado julgamento *extra petita.*

Rejeito.

4 - NULIDADE DA SENTENÇA. DEPOIMENTO INVÁLIDO

A recorrente suscita preliminar de nulidade da r. sentença de origem por ter fundamentado a condenação na indenização por danos morais no

depoimento da testemunha Marcel Wilian de Paiva, que foi contraditada por ter interesse na causa.

Aduz que a testemunha realizou com a autora parceria na suposta venda de um imóvel e ainda declarou que tinha muita amizade com a reclamante, sendo "*(...) claro e notório que ele tem interesse na causa e que é amigo da Recorrida, ou seja, ele não podia e nem devia ter sido escutado como testemunha".*

De plano, observo que o inconformismo da parte com os fundamentos adotados para a condenação na indenização por danos morais não tem o condão de tornar nula a sentença. Acaso se entenda que não houve prova apta a subsidiar a condenação será o caso de indeferimento da parcela, e não de nulidade da sentença. Acrescento, por oportuno, que a análise da prova produzida quanto à configuração ou não do dano moral será apreciada no tópico respectivo.

Rejeito.

5 - RELAÇÃO DE EMPREGO (RECURSOS DE AMBAS AS PARTES)

O d. Juízo de origem reconheceu a existência do vínculo de emprego entre a reclamante e a reclamada, com data de admissão em 01/01/2021 e saída em 31/12/2021.

Inconformadas, recorrem ambas as partes.

A reclamada postula que se afaste o reconhecimento do vínculo, afirmando que as fotografias acostadas (Id 2e3d8d9) confirmam que não havia obrigação de usar o uniforme e que as mensagens comprovam a autonomia e impessoalidade (Id 796e6c9), uma vez que a autora e os outros corretores eram convidados a participarem das reuniões ou marketing de publicidade, não havendo obrigação.

Prossegue aduzindo que a gravação de Id 7f1466b comprova a autonomia da reclamante e dos outros corretores, já que afirmou que foi ela quem realizou a parceria com o Marcel e Iara, outros corretores, e a empresa nada devia a eles.

Diz que a prova oral confirma as suas alegações, que a recorrida trabalhava sem subordinação e de forma impessoal, podendo ser substituída sem sofrer punição; que não existiam punições, nem cobranças; e que a autora é quem assumia todos os riscos do seu negócio.

A reclamante sustenta que trabalhou no período compreendido entre 13 de janeiro de 2020 a 04 de janeiro de 2022 e que o período contratual sequer foi impugnado pela reclamada.

Diz que, por erro, em seu depoimento pessoal, afirmou ter laborado de janeiro a dezembro de 2021, mas que há farta prova nos autos comprovando a prestação dos serviços durante todo o ano de 2020 (Id f6c5cdc; a1c0e0d).

Quanto à data de demissão, afirma que, conforme comprova o *print* de Id 796e6c9, esta se deu em 04/01/2022, quando fora realizada a redistribuição dos clientes por ela atendidos para os demais corretores/empregados da Reclamada.

Por fim, pugna pela *"(...) reforma da sentença para reconhecer o período contratual informado na inicial, constando a data de admissão em 14/04/2020 e demissão em 09/02/2022 (observando-se a prorrogação do aviso)"*.

Pois bem.

A existência, ou não da relação jurídica de emprego é aferida a partir da existência dos pressupostos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT: subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, sendo certo, contudo, que admitida a prestação dos serviços pela reclamada, a ela cumpre o ônus da prova quanto à inexistência da relação de emprego. Dele se desincumbindo a contento, não há se falar em reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes.

Na hipótese dos autos, a ré admitiu a prestação de serviços pela autora em seu benefício, tendo aduzido que *"A Reclamante era parceira da Reclamada, onde aquela receberia uma porcentagem caso as vendas de imóveis se concretizassem, vendas estas que ela intermediasse"* (Id 62ecf4a) atraindo para si, portando, o ônus da prova.

Com a inicial foram acostadas várias fotos, onde a reclamante ora aparece de uniforme, ora sem e prints de tela extraídos de publicações na rede social da ré, que mostram a equipe ré, uniformizada, em várias situações, com a autora incluída (Id 2e3d8d9; f6c5cdc; a1c0e0d).

Foram acostados, ainda, autorização para venda de imóvel e *prints* de tela de partes de diálogos veiculados em aplicativo de mensagens instantâneas, que corroboram o relacionamento entre autora e a ré, com pagamento de comissões (Id 9d.920c4; 5b78009).

Os áudios e a ligação acostados sob os Id 62f4c9c; f314f9f; 8a2ac72 e 7f1466b tratam do pagamento de comissão relativa a tratativas feitas com um banco, denotando a existência de relacionamento entre as partes, sem que seja possível se aferir com certeza a relação de emprego.

No aspecto, observo que a argumentação da ré de que a reclamante aduziu que firmou parceria com outros corretores não tem o condão

de afastar o vínculo, não se vislumbrando óbice a que corretores da ré trabalhassem em conjunto para fechar algum negócio.

Produzida a prova oral verifico que autora durante a sua oitiva declarou que trabalhou para a ré de janeiro a dezembro/21 como corretora; que recebia por comissão; que existiam outros empregados CLT na ré, mas não eram corretores; que os corretores não tinham carteira assinada; que todos trabalhavam internamente, nas baias; que era obrigada cumprir metas; que só podia fechar vendas se o gestor estivesse na negociação, se ele estivesse viajando não podia fechar venda sozinha; que não podia fazer parceria com outras imobiliárias; que fez parceria com outros corretores da própria imobiliária; não tinha folha de ponto; tinha um caderno de presença e tinha horário; que fazia plantões; que tinham que chegar para as reuniões às 07:25 porque se chegasse atrasada fechavam a porta na sua cara; que saísse no horário do plantão não recebia cliente; que poderia trocar de plantão com outro corretor da empresa; que era obrigada usar uniforme e crachá da empresa; que ia de uniforme ou roupa social.

O preposto aduziu que os corretores não são contratados, normalmente começam vendendo algum imóvel que está na imobiliária e depois se interessam em fazer parceria com a empresa, então há uma negociação de porcentagem da comissão dividida com a imobiliária; não há nenhum corretor com a carteira assinada; na época da reclamante, acredita que eram 8 ou 9 corretores; a imobiliária tem a estrutura à disposição do corretor; o corretor não é obrigado a comparecer nesse espaço, pode trabalhar de qualquer lugar, a maior parte do trabalho do corretor é na rua, captar imóvel e mostrar imóvel para cliente; o corretor procura a imobiliária ou é convidado, acontece das duas formas; os corretores podem ter experiência ou chegar sem experiência, também acontece das duas formas; no caso da autora, ela não tinha experiência, começou a trabalhar como corretora e se desenvolveu sendo parceira da imobiliária; quando o corretor ainda não tem o CRECI, trabalha como estagiário, acompanhando os outros corretores; a autora não tinha CRECI quando chegou, adquiriu no processo de parceria com a ré; até obter o CRECI, a autora acompanhava os corretores e tinha uma participação nas vendas; a autora fazia vendas, sem CRECI, acompanhada de corretor responsável pela imobiliária, todas as vezes; nos primeiros três meses, a autora não recebeu nenhum pagamento de remuneração; a reclamante fez o curso, mas o depoente não se lembra de quem pagou; o depoente emprestou dinheiro para a reclamante, mas não se lembra se foi para pagar o curso ou outras despesas, por exemplo, ela alegou que precisava fazer manutenção na moto, o depoente emprestou

seu dinheiro pessoal, não da empresa; a remuneração dos corretores é calculado sobre o valor que o cliente paga, um percentual é da imobiliária, outro é do corretor; por exemplo, em Pará de Minas, a comissão é estipulada em 5%, uma parte é para o corretor, outra para a imobiliária, desses 5%, 30% é do corretor, mais 6 ou 11% de captação, dependendo da situação como a captação acontece; a diferença é a exclusividade da captação para a imobiliária,11%, quando o imóvel está em todas as imobiliárias é 6%; isso também acontece com 3 ou 4 parcerias nessa captação, os corretores que estão na empresa fazem parcerias entre si e até com outros corretores de fora; quem determina o valor de comercialização do imóvel é o dono; a empresa fez um plano, em 2019/2020, incentivando a "performance" dos corretores, que teve uma premiação, o corretor que conseguisse trazer mais vendas para a imobiliária recebia um prêmio ao final do ano, objetos, uma motocicleta, uma televisão, e o terceiro, um item de valor mais baixo, não se lembra se era um micro-ondas, era um utensílio; não havia premiação em dinheiro; depois do desligamento, o corretor podia continuar negociando o imóvel que estava na imobiliária, para a imobiliária é interessante ter o corretor parceiro, ele pode continuar negociando o imóvel, com toda certeza; o corretor utilizava "e-mail" corporativo ou pessoal, a seu critério, o corporativo não era obrigatório; depois do desligamento, o corretor não acessava mais o "e-mail" corporativo, porque é da empresa.

Giovana Rosa Aparecida Teixeira, testemunha arregimentada pela reclamante, informou que trabalhou para a ré janeiro/2018 a janeiro/19, com carteira assinada; que depois passou a ser corretora de imóveis sem carteira assinada; que saiu em 2021; que como corretora tinha um plantão para cumprir na empresa; que tinha reuniões todos os dias; que ficava das 08:00 às 12:30h; que a tarde o plantão era das 12:30 às 18:00h; que além dos plantões tinha outras tarefas a fazer; que não podia fazer o serviço de casa; que precisava ir ao plantão pois se não tinha clientes a receber; que tinha reuniões de segunda à quinta, às 07:30h e não podia chegar atrasado, sob pena de não entrar; que não tinha experiência como corretora; que depois de um ano na empresa fez o curso e começou como corretora; que tinha reuniões de manhã e tinha um caderno, que era assinado por ordem de chegada; que quem assinava o caderno primeiro atendia primeiro o cliente que chegava pelas mídias sociais, por ligação ou pela empresa; que se não fosse na reunião e não assinasse o caderno não entrava nessa lista de atendimento; que não poderia vender ou negociar por outras imobiliárias; que era exclusiva da reclamada; que não podia fazer nenhum outro serviço; que a reclamante trabalhava nas mesmas condições; que o percentual da

comissão era de 30% da venda e se a captação fosse exclusiva, 11%, se não fosse a captadora responsável tinha 6%; que nenhum corretor tinha carteira assinada; a depoente não podia mandar alguém em seu lugar; que trabalhava em baias; que os corretores trabalhavam em baias, como se fosse um *"call-center"*; nenhum corretor tinha sala individual, somente o Mirinho, responsável que tinha uma sala reservada, de vidro, de frente para todos; a reclamada fornecia uniforme, crachá e cartão de visitas; o uniforme era obrigatório; todos usavam, porque se fossem fazer uma gravação teriam que estar uniformizados; algumas pessoas não usavam todos os dias, mas o certo era usar, uniforme e crachá; a empresa fornecia 3 peças, se o corretor quisesse mais 2, poderia pagar por elas; o "e-mail" era corporativo, perdia o acesso assim que perdia o acesso ao sistema; o corretor não podia negociar o valor do imóvel, só podiam fazer visita e apresentar o imóvel, porque todas as vendas eram fechadas com o Clodomiro; que era ele quem batia o martelo; depois de se desligar da empresa, o corretor não podia continuar negociação em andamento; indagada sobre o documento exibido de fl.36 do PDF, a depoente respondeu que se trata de um programa de treinamentos que a empresa sugeriu fosse feita entre os corretores, era dividido por situações, ali tem leilões, o corretor que entendesse mais daquela fase do leilão, ele ia montar um cronograma, um "slide", explicar sobre aquela situação, e sobre financiamento, *"Minha Casa Minha Vida"*, quem tivesse mais conhecimento ia montar, então faziam e apresentavam entre os corretores, nas reuniões; nessas reuniões, às terças e quintas-feiras eram para avaliação, e os outros dias ficavam para fazer esse cronograma ou a reunião com o Clodomiro; a avaliação era dos imóveis captados; sobre o documento de fl. 37 do PDF, respondeu que se trata da folha de avaliação, esclarecendo, a cada captação, montava-se uma equipe para ser o presidente da mesa naquele dia, após a apresentação das fotos e documentos, faziam uma avaliação, o presidente era que tinha o poder de determinar o valor; o presidente variava, era uma equipe de 3 pessoas, podia ser a depoente, Alexsander, Larissa, Marcelo e assim por diante; sobre o documento de fl. 41 do PDF, respondeu que se trata de um programa chamado Reconhecer, com vigência de um ano, sugerido por um consultor, a cada mês havia uma bonificação de R$100,00 para o primeiro colocado, após doze meses chegava na premiação de uma motocicleta (1o. Lugar), uma TV (2º Lugar) e outra TV (3º Lugar); a premiação mensal era paga em dinheiro, o que durou somente um ano; além das reuniões coletivas, havia também reuniões individuais, para cobrança de resultados, de produtividade, com o Clodomiro; já presenciou o Clodomiro cobrando

ou advertindo corretor; as comissões eram pagas em dinheiro, somente pelo Clodomiro, que pegava o recibo, sem cópia para o corretor; houve situações em que o cliente pagava na conta do corretor, ocasião em que retirava todo o dinheiro e levava para a imobiliária fazer o rateio; a comissão era paga na sala do Clodomiro; havia dois uniformes, uma camisa (social) e uma azul; nas fotografias, as pessoas que estavam sem uniforme era por falta de comprometimento; a depoente usava carro próprio para atender os clientes; poderia agendar cliente fora do horário de plantão, inclusive era sua preferência, para obter novos clientes durante o plantão; para isso, a depoente tinha autonomia; era obrigada a entrar na reunião para ter clientes para atender, porque tinha que assinar a lista e a porta era trancada às 7:30 horas, mesmo que seu plantão fosse à tarde; a depoente pagava a manutenção e combustível do veículo próprio; havia metas, se não as atingisse, não entrava no programa Reconhecer; as metas incluíam captação mensal; a meta não era escrita, só verbal; já fez parceria dentro da imobiliária com outros corretores, que era inclusive incentivada pelo Clodomiro; podia mandar outro corretor da empresa em seu lugar, embora preferisse ela própria atender seus clientes.

Alexsander Campos Pereira, testemunha ouvida por iniciativa da demandada, aduziu que trabalha na reclamada desde abril/2019, na função de corretor de imóveis, sem carteira assinada; tem CRECI desde 2021, se não falha a memória, após ficar em estágio por um ano, um ano e meio; no estágio, era auxiliar dos corretores; auxiliava fazendo vendas; existe plantão na empresa, das 8:00 às 12:30 horas e das 12:30 às 18:00 horas; o corretor pode trabalhar fora dos plantões e pode não comparecer; o depoente normalmente não falta, mas quando tem assuntos particulares, falta; nessas ocasiões, o depoente avisa para não ficar faltando um lá; costuma haver reunião antes do plantão da manhã, faz dois meses que o depoente nem vai; o comparecimento nas reuniões não é obrigatório; na reunião trata-se de clientes, se há alguma dificuldade, se necessita de ajuda, é mais um bate-papo mesmo; que não há cobrança de desempenho do corretor, é só mesmo para auxiliar; o depoente nunca trabalhou externamente como corretor, trabalha com informática; nunca viu corretor trabalhando com cliente fora da imobiliária, mas já fizeram, Alisson fez, de cliente particular; não sabe se a autora já fez; a autora entrou pouco depois do depoente, não se recorda da data, foi no final de 2019 ou início de 2020; a autora saiu no início do ano passado; a comissão era paga somente quando vendia o imóvel; quando é tirada nota, o pagamento tinha recibo; a imobiliária não fez pagamento ao depoente sem recibo; para o depoente nunca houve

cobrança de metas; houve premiação, como incentivo, mas nunca teve cobrança, metas, nada; teve uma ajuda de custo para o corretor que fez mais captações no mês, R$100,00 para ajudar no combustível; isso durou menos de um ano; não assinava folha de ponto, a assinatura que tem lá é para fila, para receber os clientes que procuram a imobiliária direto; não era penalizado se faltasse às reuniões, o depoente já faltou várias vezes; a reclamante já faltou, os dias, não se lembra; agendava os clientes no horário em que eles pudessem atender, independentemente de estar ou não no plantão; perguntado se era obrigado a permanecer na empresa durante o plantão, respondeu que não; já fez parceria com outros corretores, para captação, dependendo da venda, dividia a captação, quando um dos dois fazia a venda, o outro ficava só com a captação; podia fazer parceria com corretor que não fosse da reclamada, o depoente particularmente já fez, o parceiro tinha o cliente, a ré tinha o imóvel, foi feita a venda e dividida a comissão entre as imobiliárias; a empresa tinha ciência da parceria; indagado pelo procurador da ré se levava os clientes em veículo próprio para visitar os imóveis, respondeu que sim, no carro próprio ou acompanhando o carro do cliente; quem custeava a manutenção do veículo e combustível era o próprio corretor; usava telefone próprio e o fixo da empresa; o depoente usa "e-mail" pessoal, também existe o corporativo; uniforme não era obrigatório, foi sugestão dos corretores para não ficar gastando roupa; não era cobrado o uso; o depoente tem crachá, mas não usa, é mais para identificação quando chegar em uma residência; o depoente nunca teve cartão de visita; havia lista de chegada para receber os clientes da imobiliária, o depoente tinha que assinar essa lista; o pagamento das comissões era feito em dinheiro, cheque, transferência, PIX; quem faz o pagamento, hoje, é a Adélia, responsável pelo financeiro, na sala dela.

O cotejo das informações prestadas permite inferir que os corretores recebiam clientes em decorrência de distribuição diária feita pela ré para os que comparecerem às reuniões realizadas pela manhã e assinassem o caderno, sendo observada a ordem das assinaturas. Dessa forma, cai por terra a alegação de que os corretores eram apenas convidados a participar de tais reuniões, delas dependendo a sua produtividade.

As testemunhas noticiaram, ainda, a existência de plantões em horários fixos (das 8:00 às 12:30 horas e das 12:30 às 18:00 horas), além de reuniões às 07:30 h. A testemunha da reclamada, embora tenha alegado que podia faltar às reuniões, aduziu que não faltava e que quando isso acontecia avisava.

A alegação de falta de pessoalidade não prospera, tendo em vista que restou evidenciado que poderia haver apenas a troca de plantões entre corretores da própria imobiliária.

A testemunha do autor informou que, além das reuniões coletivas, havia também reuniões individuais, para cobrança de resultados e produtividade, que eram feitas por Clodomiro e que já teria presenciado Clodomiro cobrando ou advertindo corretor. Ela noticiou, ainda, que o corretor não podia negociar o valor do imóvel, só podiam fazer visita e apresentar o imóvel e que todas as vendas eram fechadas por Clodomiro, que era quem batia o martelo, denotando a ausência de autonomia.

A existência de reuniões individuais pode ser aferida das conversas de WhatsApp coligidas aos autos (Id 796e6c9).

O fato de poderem ser firmadas parcerias não é indicativo de autonomia, sendo evidente o interesse da ré na sua realização, já que contribuíam para realização de mais vendas.

Não se pode perder de vista, também, como bem observado na origem, que as testemunhas, de forma uníssona, declararam que atuaram fazendo vendas no início da relação jurídica, antes de obter o registro no CRECI, fato que denota a prestação de serviços totalmente subordinada à ré, já que não tinham qualquer experiência anterior no ramo e submetiam-se totalmente à ingerência da imobiliária.

As alegações da testemunha patronal no sentido de que não havia cobrança de metas devem ser observadas com reserva, tendo em vista que o d. Juízo de origem, que é quem manteve contato direto com as partes, considerou as informações da testemunha da reclamante mais convincentes do que as daquela, que teria se mostrado, insegura e tendenciosa.

Diante de tal quadro, correto o d. Juízo de origem ao reconhecer a existência da relação de emprego.

Quanto ao período do contrato de trabalho, não se olvida que a autora, em seu depoimento pessoal, declarou que ele se estendeu de janeiro/2021 a dezembro/21, é certo, todavia, que as fotografias acostadas sob o Id f6c5cdc permitem entrever que ela já prestava serviços no ano de 2020, denotando que ela de fato se confundiu quanto a data. No aspecto, aliás, verifica-se que a testemunha patronal, que trabalhou para a ré desde abril/2019, declarou que "a autora entrou pouco depois do depoente, não se recorda da data, foi no final de 2019 ou início de 2020; a autora saiu no início do ano passado".

Assim sendo, deve-se reconhecer que o contrato de trabalho da reclamante iniciou-se em 13/01/2020, e não em 01/01/2021, como fixado na origem.

No que concerne a data do final do contrato, entendo que o *print* de tela do WhatsApp (Id 796e6c9), que trata da redistribuição dos clientes atendidos pela autora para os demais corretores/empregados não tem o condão de infirmar a confissão da reclamante, já que tal distribuição não teria que ser feita necessariamente na data da saída daquela da empresa.

Mantido o reconhecimento do vínculo empregatício, devidas as verbas deferidas, bem como o recolhimento do FGTS, que deverão observar a data de início do contrato de trabalho ora fixada, 13/01/2020. Desta forma, devido o 13º salário integral do ano de 2020 e férias integrais + 1/3 do ano de 2020, bem como o FGTS daquele ano.

Diante de tal quadro, dou provimento parcial ao recurso da reclamante para reconhecer que o início da prestação dos serviços se deu 13/01/2020, observados o limite da inicial, sendo devidos o 13º salário integral do ano de 2020, férias integrais + 1/3 do ano de 2020, bem como o FGTS daquele ano; e nego provimento ao apelo patronal.

6 - COMISSÕES

A recorrente não se conforma com a sua condenação no pagamento de comissão em aberto, aduzindo que o art. 275 do CC é claro no sentido de que "*remuneração é devida ao corretor uma vez que tenha conseguido o resultado previsto no contrato de mediação"* e que a recorrida não comprovou o resultado útil, já que não comprovado que o imóvel foi vendido.

Razão não lhe assiste, contudo.

Na inicial, aduziu-se que:

> *"A Reclamante não recebeu a comissão de captação do imóvel de propriedade de Ana Rita Santos, localizado na Rua Itabirito, 301, Vila Maria, Pará de Minas/MG, matrícula 55.103 do cartório de registro de imóveis de Pará de Minas/MG, avaliado em R$595.000,00 (quinhentos e noventa e cinco mil reais), conforme contrato de captação anexo. Cuja comissão é no valor estimado de R$3.272,50 (três mil, duzentos e setenta e dois reais e cinquenta centavos).*
> *Também deixou de receber comissões devidas pela captação de imóveis para a instalação de Agências para o banco SICREDI. Ficando estipulado que, pela intermediação, a imobiliária receberia os dois primeiros aluguéis pactuados em cada agência.*

> *Os trabalhos foram realizados pela Reclamante e outros dois corretores (Iara e Marcel), sob a supervisão do sócio-proprietário Clodomiro. Ficando pactuado, o repasse do percentual de 36% (trinta e seis por cento), sobre o valor dos honorários recebidos pela imobiliária, a serem divididos igualmente entre os corretores.*
> *Pela Agência localizada na Avenida Presidente Vargas, Pará de Minas/MG, ficou pactuado aluguel no valor mensal de R$17.000,00 (dezessete mil reais), totalizando R$34.000,00 (trinta e quatro mil reais) de honorários para a imobiliária e comissões devidas à Reclamante, no valor estimado de R$4.080,00 (quatro mil e oitenta reais). Pela Agência localizada na Avenida Argentina, Pará de Minas/MG, ficou pactuado aluguel no valor mensal de R$20.000,00 (vinte mil reais), totalizando R$40.000,00 (quarenta mil reais) de honorários para a imobiliária e comissões devidas à Reclamante, no valor estimado de R$4.800,00 (quatro mil e oitocentos reais).*
> *Por todo o exposto, requer a condenação da Reclamada ao pagamento das comissões em aberto, apuradas conforme relatórios de cobrança a serem apresentados pela Reclamada. Alternativamente, caso a Reclamada não apresente os respectivos relatórios, requer, seja condenação da Reclamada ao pagamento das comissões em aberto, arbitrada de acordo o valor estimativo apurado de R$13.000,00 (treze mil reais), acrescidas do DSR, e da soma de ambos em 13º salário, férias + 1 /3 (vencidas em dobro e proporcionais), na base de cálculo das horas extras e todos em FGTS"* (Id a94329e, grifos nossos).

Com a inicial foi acostada a *"Autorização para Venda de Imóvel com Exclusividade"* relativa à casa de Ana Rita Santos (Id 9d920c4), o relatório de visitas à mencionada casa (Id 2837563) e *prints* de tela de conversa entre a autora e Alexandre, que tratam de *"comissão do "banco"* (Id 5b78009).

Veio aos autos, ainda, a conversa de *WhatsApp* entre a autora e Alexandre, sócio da empresa, onde esse último afirma que ia dar a ela um retorno sobre o *"assunto do banco"*; que ele e Clodomiro entraram para resolver direto com o pessoal do banco; que teve problemas na negociação com o banco, mas que conseguiu resolver, tendo fechado

com o banco, mas que a comissão não seria devida à autora e aos demais corretores porque não ficaram até a conclusão da negociação. Em resposta, a autora afirma que em todo o trabalho primordial mais difícil, que foi a captação, levar o banco, ela esteve presente, não esteve presente apenas na concretização; Alexandre afirma que a decisão foi tomada que ela não faria jus à comissão e que a imobiliária não faria acerto com nenhum deles; *"que se você tivesse um contrato assinado, não falaria nada e acertaria com você numa boa, mas você não concluiu então não tem o que acertar"* (Id 7f1466b).

A ré, em sua defesa, argumentou que:

> *"Analisando os artigos supra, demonstra claramente que a Reclamante não faz jus ao valor de captação, pois em momento algum os artigos citam CAPTAÇÃO, tão somente intermediação na compra, venda, permuta e locação de imóveis. Importante trazer à baila que a Reclamante pede a comissão referente a venda do imóvel para a Sra. Ana Rita Santos, contudo, em anexo consta o contrato de compra e venda assinado pela Sra. Ana e no contrato é claro que outro corretor é quem faz jus ao pagamento, e não a Reclamante. Ora, isso demonstra claramente que ela não tem comissão em aberto, vez que ela não comprova que faz jus a qualquer valor.*
>
> *É salutar mencionar o áudio de ID 7f1466b, onde o representante da Reclamada nega à Reclamante e aos seus parceiros o direito ao suposto valor da captação, uma vez que nenhum deles participou efetivamente da concretização do negócio, ou seja, ela e eles não fazem jus. Importante mencionar que no mesmo áudio a Reclamante afirma que a Reclamada não deve nada aos parceiros Iara e Marcel, pois foi ela quem combinou com eles, foi ela quem realizou a parceria com eles e não a Reclamada.*
>
> *Lado outro, os corretores parceiros que a Reclamante diz que trabalharam com ela, Iara e Marcel, nenhum deles são mais parceiros da Reclamada.*
>
> *Por fim, mas não menos importante, a captação é uma bonificação para aquele parceiro que capta para imobiliária imóveis a serem vendidos, sendo facultativo à imobiliária o pagamento.*

> *Tanto é que se analisarmos as informações trazidas pela Reclamante, caso seja realizado alguma venda por ela, ela receberia a quantia de 30% sobre o valor da comissão imobiliária e o restante seria para a Reclamada, devendo esta pagar ou não o captador. Salta aos olhos que nenhuma comissão é devida à Reclamante, uma vez que ela mesmo não questionou comissão em aberto, mas tão somente esta bonificação que não faz jus, já que é faculdade da Reclamada o pagamento"* (Id 62ecf4a, grifos nossos).

Com a contestação a reclamada trouxe cópia do contrato de compra e venda do imóvel de Ana Rita Santos (Id 1b27dc8).

Como se percebe, a ré, em sua defesa, não nega que a autora seria a responsável pela captação dos imóveis apontados na inicial, tendo apenas afirmado que o pagamento da comissão ao captador seria facultativo. Os excertos da conversa transcritos supra permitem inferir, também, que a autora participou da captação de tais imóveis, sendo que, relativamente ao banco, teria participado ainda da negociação para o aluguel.

Comprovada, também, a venda do imóvel de Ana Rita Santos e a locação do imóvel ao banco.

Examinada a prova oral, verifico que o preposto e as testemunhas arregimentadas por ambas as partes confirmaram que havia o pagamento de comissão pela captação de imóveis.

O preposto informou que a comissão é estipulada em 5%, uma parte é para o corretor, outra para a imobiliária, desses 5%, 30% é do corretor, mais 6 ou 11% de captação, dependendo da situação como a captação acontece; a diferença é a exclusividade da captação para a imobiliária, 11%, quando o imóvel está em todas as imobiliárias é 6%; isso também acontece com 3 ou 4 parcerias nessa captação, os corretores que estão na empresa fazem parcerias entre si e até com outros corretores de fora.

Giovana Rosa Aparecida, testemunha ouvida por iniciativa da trabalhadora, afirmou que o percentual da comissão era de 30% da venda e se a captação fosse exclusiva, 11%, se não fosse a captadora responsável tinha 6%.

Alexsander Campos Pereira, testemunha ouvida a rogo da ré, aduziu que já fez parceria com outros corretores, para captação, dependendo da venda, dividia a captação, quando um dos dois fazia a venda, o outro ficava só com a captação.

Assim, não tendo a ré negado que a autora fez a captação dos imóveis mencionados, o que, de resto, evidenciou-se das conversas de WhatsApp, que tais imóveis foram negociados, como se verifica do contrato de venda da casa acostado pela ré e da conversa com Alexandre, correto o d. Juízo de origem ao considerar que a autora comprovou fazer jus às comissões pretendidas, não tendo a ré, comprovado eventual pagamento ou inexigibilidade, sendo razoável o valor acolhido de R$13.000,00, ao passo que compatível com as transações apontadas na inicial, que não foi infirmado, nem sequer especificamente impugnado na defesa.

Nego provimento.

7 - DANO MORAL (RECURSOS DE AMBAS AS PARTES)

O d. Juízo *a quo* condenou a reclamada no pagamento de indenização por danos morais no importe de R$7.000,00.

Recorrem reclamante e reclamada.

A ré pugna para que se afaste a condenação aduzindo que a condenação se baseou no depoimento da testemunha Marcel, que tem interesse na causa e é muito amigo da autora e que as testemunhas da recorrida estão mentindo.

A autora postula a majoração do valor fixado.

Examinando-se a ata da audiência realizada em 16/08/2023 verifico que, de fato, foi suscitada a contradita da testemunha Marcel de Paiva sob o fundamento de que ele teria interesse na causa por ter feito parceria com a reclamante. Perguntado, ele afirmou não ter nenhum interesse na causa, que a comissão é devida e é individual; que espera que seja paga; que fez uma parceria com a reclamante; que trabalharam juntos; e a contradita foi rejeitada. A mencionada testemunha durante seu depoimento informou que:

> *"o coordenador dos corretores era o Mirinho, Clodomiro Correa; que presenciou fatos constrangedores, de conversa, brincadeira, piada, dele com a reclamante, várias vezes, falando sobre a homossexualidade dela, que "ela só é sapatão porque não conheceu um homem" e "que ele poderia ter mudado isso", brincadeiras machistas, nesse sentido; esses comentários eram feitos em qualquer lugar, no meio dos corretores, sala de café, até mesmo sem*

> *a presença dela, internamente, nas salas; isso era constante, ocorria sempre; a reclamante reclamou, não na frente de todos, mas como o depoente tinha muita amizade ali na época, ela falou que não gostava, que isso era chato".*

No aspecto, compartilho do entendimento esposado na origem no sentido de que a circunstância de Marcel ter feito parceria de trabalho com a autora, por si só, não implica no acolhimento da contradita, mormente porque a prova oral produzida demonstrou que as parcerias eram comuns, inclusive, com corretores de outras imobiliárias, como declarado pela testemunha patronal e pelo próprio preposto.

Verifico, ainda, que, de fato, ao final de seu depoimento, Marcel declarou que *"tinha muita amizade ali na época*" com a autora, contudo, tal questão não foi suscitada junto ao juízo de origem, estando, portanto, preclusa a oportunidade. Não se vislumbra motivo, dessa forma, para se desconsiderar as informações por ele prestadas.

Ainda que assim não fosse, observo que Giovana Rosa, testemunha arregimentada pela autora, declarou que já presenciou Clodomiro sendo indiscreto ou constrangendo a reclamante, que um dia no momento do café, todo mundo presente, ele lhe disse que "ela só era homossexual porque não tinha conhecido um homem como ele"; que se tivesse conhecido talvez ela teria outra percepção; isso acontecia (com frequência); não ouviu a reclamante falar que ia atender cliente homem com calça justa; os plantões da depoente e da reclamante eram trocados, ela só veio para o plantão da depoente no final do seu próprio período, então não tinha contato com a reclamante, era só no café, que tomavam juntas.

Tais informações não foram infirmadas, sendo certo que a testemunha patronal, Alexsander Campos, aduziu apenas que nunca presenciou Clodomiro constrangendo a Larissa.

Assim, considero amplamente comprovado que um dos sócios da ré, Clodomiro, constrangia Larissa, de forma recorrente, em virtude de sua orientação sexual, fazendo comentários pejorativos, o que não se pode admitir. Na esteira do que restou assentado na r. sentença, o sócio da reclamada fazia comentários sexistas, machistas e grosseiros.

O dano moral pressupõe a presença concomitante de conduta ilícita (dolosa ou culposa, comissiva ou omissiva), o dano e nexo de causalidade entre esses dois elementos, na esteira do disposto nos arts. 186 e 927, caput, do Código Civil.

Diante de tal quadro, evidenciado o dano, a culpa e o nexo causal, tenho por devida à reclamante indenização por danos morais, a qual, à vista da extensão do dano, da capacidade econômica da ré, da duração do contrato de trabalho e, sobretudo, do efeito pedagógico que se pretende imprimir à medida, deve ser mantido o valor de R$7.000,00 deferido na origem, que se encontra dentro dos parâmetros estabelecidos no § 1º do art. 223-G da CLT, que teve a sua constitucionalidade reconhecida pelo STF.

Nego provimento a ambos os recursos no aspecto.

8 - HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

O d. Juízo de origem estabeleceu:

> *"Com base no art. 791-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/17, e uma vez que a ação foi proposta já sob a égide de mencionada lei, deferem-se em favor do advogado da parte autora honorários sucumbenciais fixados em 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, com juros e correção monetária, excluindo-se a contribuições previdenciárias patronais e custas"* (Id 5581fef).

A recorrente pugna pela redução do percentual fixado.

Deve ser mantida a condenação da reclamada no pagamento de honorários advocatícios em prol do patrono da autora no percentual fixado de 10%, que se considera razoável e compatível com o grau de complexidade da lide, a extensão dos trabalhos desenvolvidos e os valores usualmente adotados por esta Eg. Turma quando do julgamento de processos semelhantes submetidos ao rito ordinário.

Nego provimento.

9 - RECURSO DA RECLAMANTE

A recorrente pugna para que lhe sejam deferidas horas extras, aduzindo que a prova oral confirmou a sobrejornada.

Aduz que trabalhava de segunda à sexta, das 08:00 às 18:00h, com intervalo de 1 hora para descanso e refeição; aos sábados das 8:00 às 12:00h, sem intervalo; que de segunda à quinta-feira chegava com, no mínimo, trinta minutos de antecedência, para participar das reuniões diárias, com início às 07:30h.

Sem razão, contudo.

Produzida a prova oral verifico que Giovana Rosa Aparecida Teixeira, testemunha arregimentada pela reclamante, afirmou:

> *"que como corretora tinha um plantão para cumprir na empresa; que tinha reuniões todos os dias; que ficava das 08:00 às 12:30h; que a tarde o plantão era das 12:30 às 18:00h; que além dos plantões tinha outras tarefas a fazer; que não podia fazer o serviço de casa; que precisava ir ao plantão pois se não tinha clientes a receber; que tinha reuniões de segunda à quinta, às 07:30h e não podia chegar atrasado, sob pena de não entrar; (...) que tinhas reuniões de manhã e tinha um caderno, que era assinado por ordem de chegada; que quem assinava o caderno primeiro, o cliente que chegava pelas mídias sociais ou por ligação ou pela empresa seria a primeira a atende-lo; que se não fosse na reunião e não assinasse o caderno não entrava nessa lista de atendimento (...) que era obrigada a entrar na reunião para ter clientes para atender, porque tinha que assinar a lista e a porta era trancada às 7:30 horas, mesmo que seu plantão fosse à tarde"*.

Alexsander Campos Pereira, testemunha a rogo da ré, aduziu:

> *"existe plantão na empresa, das 8:00 às 12:30 horas e das 12:30 às 18:00 horas; o corretor pode trabalhar fora dos plantões e pode não comparecer; o depoente normalmente não falta, mas quando tem assuntos particulares, falta; nessas ocasiões, o depoente avisa para não ficar faltando um lá; costuma haver reunião antes do plantão da manhã, faz dois meses que o depoente nem vai"*.

O cotejo dos depoimentos permite inferir que havia plantões na parte da manhã (08:00 às 12:30h) ou a tarde (12:30 às 18:00h), e não que havia plantão direto das 08:00 às 18:00 horas, como pretende fazer crer a recorrente, até porque tal argumentação se contrapõe a afirmação de que havia 1 hora de intervalo para descanso e refeição.

Observo, ainda, que a testemunha da autora afirma que, mesmo quando tinha plantões a tarde, tinha que ir para as reuniões na parte da manhã. Tal argumentação não faz sentido se o trabalho se estendia sempre das 08:00 às 18:00 horas. A mencionada testemunha afirma, ainda, quando trata do dano moral, que os plantões dela e os da reclamante eram trocados, ela só veio para o plantão da depoente no final do seu próprio período, então não tinha contato com a reclamante, era só no café, que tomavam juntas, denotando que havia plantão de manhã ou à tarde.

As testemunhas não apontaram a existência de trabalho aos sábados, não prosperando, portanto, alegação nesse sentido.

A vista da jornada reconhecida, na parte da manhã (08:00 às 12:30h) ou da tarde (12:20 às 18:00h), ainda que considerada a existência de reuniões de 30 minutos, de segunda a quinta, afasta a argumentação de que havia o extrapolamento da jornada diária ou semanal.

Nego provimento.

10 - CONCLUSÃO

Conheço de ambos os recursos ordinários, bem como das contrarrazões aviadas pelas partes, à exceção da preliminar de nulidade e da pretensão de redução do valor da indenização por danos morais suscitadas nas contrarrazões da reclamada, por impropriedade da via eleita. Rejeito as preliminares de nulidade da sentença suscitadas pela reclamada; nego provimento ao apelo da ré e dou provimento parcial ao da autora para reconhecer que o início da prestação dos serviços se deu 13/01/2020, sendo devidos o 13º salário integral do ano de 2020, férias integrais + 1/3 do ano de 2020, bem como o FGTS daquele ano. Mantém-se o valor arbitrado à condenação, por compatível.

ACÓRDÃO

ACORDAM os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua 5ª Turma, em **Sessão Ordinária**, realizada em **07 de novembro de 2023**, à unanimidade, em conhecer de ambos os recursos ordinários, bem como das contrarrazões aviadas pelas partes, à exceção da preliminar de nulidade e da pretensão de redução do valor da indenização por danos morais suscitadas nas contrarrazões da reclamada, por impropriedade da via eleita. Rejeitar as preliminares de nulidade da

sentença suscitadas pela reclamada; **negar provimento** ao apelo da ré e **dar provimento parcial** ao da autora para reconhecer que o início da prestação dos serviços se deu 13/01/2020, sendo devidos o 13º salário integral do ano de 2020, férias integrais + 1/3 do ano de 2020, bem como o FGTS daquele ano. Manter o valor arbitrado à condenação, por compatível.

Tomaram parte no julgamento o Exmo. Juiz Convocado Alexandre Wagner de Morais Albuquerque (Relator, substituindo a Exma. Desembargadora Jaqueline Monteiro de Lima, em gozo de férias regimentais), os Exmos. Desembargadores Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim (2ª votante) e Paulo Maurício Ribeiro Pires (Presidente e 3º votante).

O Exmo. Desembargador Marcos Penido de Oliveira se encontra de férias regimentais, sem substituto.

Presente o Representante do Ministério Público do Trabalho, Eduardo Maia Botelho.

Sustentação Oral: Dr. Rodrigo César Henriques Paiva, pela reclamada/recorrente.

Secretária: Rosemary Gonçalves da Silva Guedes.

ALEXANDRE WAGNER DE MORAIS ALBUQUERQUE
Juiz do Trabalho Relator

PROCESSO nº 0010318-80.2024.5.03.0070 (ROT)
Publicado em 05.12.2024

RECORRENTE: LUCIANO PADUA MARTIMIANO, IC TRANSPORTES LTDA.
RECORRIDO: LUCIANO PADUA MARTIMIANO, IC TRANSPORTES LTDA., AIR LIQUIDE BRASIL LTDA

RELATOR(A): PAULA OLIVEIRA CANTELLI

EMENTA: JORNADAS EXAUSTIVAS. TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

1. As jornadas excessivas, caracterizadas pelo labor além dos limites de jornada previstos no ordenamento jurídico, possuem aptidão para gerar o dano existencial, com o comprometimento do projeto de vida do trabalhador, bem como podem configurar o trabalho escravo.

2. As **Convenções 29 e 105, da Organização Internacional do Trabalho**, ambas ratificadas pelo Brasil, em 1957 e 1965, respectivamente, preveem o trabalho forçado ou obrigatório e ampliam o conceito de trabalho escravo, na esteira do **artigo 149, do Código Penal e da Instrução Normativa MTP nº 2, de 22 de janeiro de 2021**.

3. Aplicação do **Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo, do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de 2024**.

4. Destaco trecho da sentença proferida pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, no julgamento do caso Fazenda Brasil Verde *vs* Brasil, em que reconhecido que o Estado violou o "*direito a não ser submetido à escravidão e ao tráfico de pessoas*": "***Não pode passar inadvertido para um juiz interamericano que a escravidão, em suas formas análogas e contemporâneas,***

> ***tem origem e consequência na pobreza, na desigualdade e na exclusão social, repercutindo nas democracias substantivas dos países da região****. Deste modo, a análise da experiência interamericana de proteção de direitos humanos (civis, políticos, econômicos, sociais, culturais e ambientais) demanda que sejam consideradas as peculiaridades da região, já que a América Latina é a região com o mais alto grau de desigualdade no mundo*." (Sentença de 20/10/2016).
> 5. Neste caso, na primeira quinzena, o trabalho do autor foi executado por 168 horas e, na segunda, por 182 horas, o que resulta em uma média, a cada 7 dias de trabalho, de 84 horas e 91 horas.
> Ressaltando-se que as folgas eram concedidas apenas após quinze dias consecutivos de trabalho.
> 6. Restou demonstrado o labor em condições análogas à escravidão, já que submetido o Autor a jornadas extremamente extenuantes, na forma em que previsto no arcabouço jurídico interno e internacional, impondo-se a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais.
> 7. Recurso ordinário do autor conhecido e provido.

RELATÓRIO

Vistos os autos eletrônicos.

O MM Juiz da **1ª Vara do Trabalho de Passos/MG**, Fabrício Lima Silva, pela sentença de Id 62ebd29, complementada pela sentença de Id d95721b, pronunciou a prescrição das pretensões de natureza pecuniária, exigíveis anteriormente a 04.04.2019, e julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na inicial, para condenar as rés (a 2ª de forma subsidiária) a pagarem ao autor:

> "**4.1.** horas extras excedentes à sexta diária ou trigésima sexta semanal, de forma não cumulativa, com reflexos em RSR, aviso prévio, 13º salário, férias acrescidas de 1/3 e FGTS + 40%;

4.2. diferenças das horas extras quitadas, em virtude da aplicação do divisor 180, com reflexos em RSR, aviso prévio, 13º salário, férias acrescidas de 1/3 e FGTS + 40%;
4.3. adicional noturno de 20% sobre as horas trabalhadas entre as 22h e as 5h, com reflexos em RSR, aviso prévio, 13º salário, férias acrescidas de 1/3 e FGTS + 40%;
4.4. indenização de 35 minutos suprimidos do intervalo intrajornada mínimo, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho;
4.5. indenização do período suprimido do intervalo interjornadas, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho;
4.6. feriados e domingos de folga laborados e não quitados, em dobro;".

O **autor** interpôs recurso ordinário, no Id 2a9d839, pugnando pela reforma da r. sentença, especificamente quanto ao pedido de pagamento de indenização por danos morais

A **1ª ré** interpôs recurso ordinário no Id b4404a2, pugnando pela reforma da r. sentença, especificamente quantos aos seguintes tópicos: i) limitação da condenação aos valores atribuídos aos pedidos iniciais; ii) jornada de trabalho/validade dos controles de ponto/ turnos ininterruptos de revezamento/horas extras; iii) norma coletiva aplicável; iv) intervalos interjornada e intrajornada; v) RSR e feriados; vi) adicional noturno/hora noturna reduzida; vii) honorários de sucumbência; viii) justiça gratuita; ix) responsabilidade subsidiária atribuída a 2ª ré; x) desoneração da folha; e, xi) juros remuneratórios e compensatórios/violação do disposto nas ADCs 58 e 59.

As partes apresentaram contrarrazões, nos Ids 7cf8cdd e b7a3bff.

Foi proferido juízo de admissibilidade recursal positivo, consoante decisão de Id 991d1bf, tendo sido determinada a remessa dos autos a esta Corte.

Dispensado o parecer do Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 129, do Regimento Interno deste Eg. Regional.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO SUSCITADA DE OFÍCIO AUSÊNCIA DE LEGITIMIDADE E INTERESSE RECURSAL

De ofício, não conheço do recurso da 1ª ré, no que tange à responsabilidade subsidiária da 2ª ré, por ausência de legitimidade e interesse recursal.

O art. 18 do CPC é claro no sentido de que "*Ninguém poderá pleitear direito alheio em nome próprio, salvo quando autorizado pelo ordenamento jurídico*".

No caso em discussão, a recorrente não pleiteia direito subjetivo seu, mas direito da 2ª ré **Air Liquide Brasil LTDA**, pessoa jurídica distinta e com personalidade própria.

Cabe pontuar, ainda, que a 1ª ré nem sequer tem interesse recursal no que tange à responsabilidade subsidiária da 2ª ré, já que eventual exclusão do polo passivo desta empresa não traz qualquer benefício à ora recorrente.

Assim, por não haver legitimidade e interesse recursal para pleitear a reforma da sentença em nome de terceiro, não conheço do tópico recursal que versa sobre a responsabilidade subsidiária da 2ª ré.

Não conheço do tópico do recurso da 1ª ré que versa sobre a responsabilidade subsidiária da 2ª ré, por ausência de legitimidade e interesse recursal.

Conclusão da admissibilidade:

Quanto aos pressupostos objetivos, constato a regularidade das representações processuais dos recorrentes (procuração do autor, no Id ba9c0af; procuração e substabelecimento da ré, no Id e15517f e Id 09b9e07); a tempestividade das movimentações recursais (intimação da sentença recorrida, em 26.07.2024, e recurso ordinário do autor interposto, em 29.07.2024, e recurso ordinário da 1ª ré interposto em 08.08.2024, observado, assim, o prazo legal de oito dias), e a adequação dos recursos manejados, tudo de acordo com o art. 895, inciso I, da CLT.

A 1ª ré realizou o preparo recursal, por meio de apólice seguro garantia judicial e guia de recolhimento de custas processuais (Id 0577603 e Id f41fb47).

Há sucumbência em relação às matérias devolvidas, atingindo negativamente a esfera jurídica dos recorrentes, emergindo a legitimidade e o interesse recursais, pressupostos subjetivos (art. 996/CPC).

Conheço dos recursos ordinários interpostos pelo autor e pela 1ª ré. Não conheço do tópico do recurso da 1ª ré que versa sobre a responsabilidade subsidiária da 2ª ré, por ausência de legitimidade e interesse recursal.

MÉRITO

RECURSO DA PARTE

DADOS DO CONTRATO DE TRABALHO: o autor foi contratado pela 1ª ré, em **01.06.2015**, para exercer a função de **motorista carreteiro**, sendo dispensado sem justa causa, em **11.05.2023**. O obreiro recebeu remuneração final no valor de **R$2.369,40** (TRCT de Id 5cacd51 - Pág. 49 do PDF; contrato de trabalho de Id c81b6de - Pág. 303 do PDF).

RECURSO DA 1ª RÉ

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES DOS PEDIDOS

A recorrente sustenta que a condenação deve se limitar estritamente aos valores apontados na inicial, a teor do disposto nos artigos 141 e 492 do CPC.

Sem razão.

A orientação contida no art. 12, §2º, da Instrução Normativa nº 41/2018, expedida pelo TST, acerca da aplicação do art. 840, §§1º e 2º, faz referência ao valor da causa que será "**estimado**", *verbis: "Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o* ***valor da causa será estimado****, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil.*" (destaques acrescidos).

Os valores atribuídos aos pedidos formulados na inicial objetivam apenas o enquadramento no rito processual a ser seguido, não havendo vinculação com o valor da condenação.

Diante da complexidade que envolve o cálculo das verbas trabalhistas, com várias integrações e reflexos, não é razoável exigir do empregado a apuração matemática de cada parcela do pedido, ainda na petição inicial, mormente quando tais parcelas somente podem ser apuradas após a apresentação da documentação pela empresa.

Adota-se, de forma analógica, a inteligência fixada na Tese Jurídica Prevalecente nº 16, editada por este Regional:

> *"No procedimento sumaríssimo, os valores indicados na petição inicial, conforme exigência do art. 852-B, I, da CLT, configuram estimativa para fins de definição do rito processual a ser seguido e não um limite para apuração das importâncias das parcelas objeto de condenação, em liquidação de sentença."*

Tem-se, portanto, que os valores declinados na petição inicial não constituem limite ao valor da condenação, sendo que o efetivo crédito do autor será apurado em regular liquidação de sentença.

O entendimento adotado não implica violação aos arts. 141 e 492 do CPC.

Nego provimento.

NORMA COLETIVA APLICÁVEL

A recorrente afirma que o autor colacionou normas coletivas firmadas por entes sindicais diversos. Aduz que, para os anos de 2017/2018, o obreiro apresentou CCTs firmadas entre o Sindicato das Empresas de Transporte de Cargas do Sul de Minas Gerais e o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Passos. Por sua vez, para o ano de 2019, alega que o autor juntou a CCT firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Passos e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais.

Impugna as normas coletivas trazidas pelo autor, por entender que não são aplicáveis ao contrato de trabalho firmado, uma vez que não abrangem o local da efetiva prestação de serviços.

Alega que o demandante não impugnou as normas coletivas trazidas com a defesa, devendo essas serem consideradas válidas, nos termos do art. 223 do CPC.

Requer, assim, seja afastada a incidência das normas coletivas trazidas com a exordial, excluindo-se o adicional convencional de 60% sobre as horas extras.

Examino.

Confira-se o decidido na r. sentença (Id 62ebd29 - Pág. 1681 do PDF):

> **“INSTRUMENTO COLETIVO APLICÁVEL**
> Inaplicáveis ao caso dos autos as normas coletivas que instruem a contestação do réu IC TRANSPORTES LTDA, porquanto restou consignado nos autos de número 0010350-26.2023.5.03.0101, utilizado como prova emprestada no presente feito, a comprovação de que o reclamado manteve escritório em Passos, uma das cidades onde ocorreu a prestação dos serviços e que serviu de base/suporte para os seus motoristas, bem como que a contratação do reclamante ocorreu em Passos/ MG.
> Por conseguinte, aplica-se ao caso o instrumento coletivo juntado pelo autor no id. 9bc3364.”.

Pois bem.

Em regra, o enquadramento sindical é ditado pela atividade econômica preponderante do empregador, ressalvada a categoria profissional diferenciada, devendo-se considerar, ainda, a base territorial do local onde ocorreu a prestação de serviços, em atenção aos princípios da territorialidade e unicidade sindical (art. 8°, II, da CR/88).

No caso dos autos, a ex-empregadora, IC Transportes, consiste em empresa especializada em transportes rodoviários de carga, conforme cláusula segunda do contrato social de Id fde91bc - Pág. 251 do PDF.

O autor foi contratado para o exercício da função de motorista carreteiro, sendo que, em seu depoimento de Id 159a612, afirmou:

> “que foi contratado em Passos; que a primeira reclamada possuía um escritório na cidade de Passos; que o escritório ficava no antigo posto Martins (atual Cometa); que não passou por integração em Sumaré; que tudo foi feito em Passos; que os exames periódicos sempre eram feitos nas cidades em que estivesse mais próximo (Passos, Belo Horizonte e Uberlândia); que, no final, eles passaram a ser feitos em Sumaré, uma vez que empresa montou uma clínica no local; que estava subordinado de Passos; que havia analistas que faziam as escalas de trabalho; que a Sra. Fernanda ficava em Passos; que havia outros analistas que ficavam em Sumaré; que, no final de 2018, fechou a base de Fortaleza de Minas; que continuaram na mesma rota e a usar o pátio do posto Cometa; que, depois de 2018,

> não havia mais apoio em Passos; que as trocas de em 02/02/15, na cidade de Sumaré/SP (Id 1b13201 - Pág. 1), onde era localizada a sede da empresa." (grifos não constantes do original).

Já o preposto da 1ª ré declarou (Id 159a612):

> "que a reclamada carregava bastante na usina que havia em Fortaleza de Minas; que a operação durou até 2019; que, quando o reclamante foi contratado, residia em Passos; que caminhões da empresa pernoitavam em um posto na entrada da cidade; **que, inclusive, existia uma sala de apoio para os motoristas no local**; que havia uma assistente chamada Fernanda que ficava no local para dar todo o suporte para os motoristas, uma vez que a maioria dos motoristas era de Passos; que ela dava suporte sobre uniformes, cartão de ponto e pagamentos; que havia uma transportadora que se chamada Transtassi que fazia o serviço antes; que os motoristas que prestavam serviços para a referida empresa foram migrados para a primeira reclamada; que não houve recrutamento; que os motoristas trocaram o uniforme e o registro, começando a trabalhar; que, quando houve a migração, pessoal do RH compareceu na cidade de Passos para receber o documento da empresa; que montaram uma estrutura para isso; que ainda não foi no posto, mas em uma espécie de borracharia; que o reclamante poderia pegar o caminhão em Passos, pernoitando e assumindo outra rota; que o reclamante não fazia entrega, em Passos, nos hospitais Santa Casa; que ele transportava nitrogênio; que raramente o reclamante fazia esse transporte para Passos; que o manifesto de transporte era entregue pela Fernanda em Passos; que as folgas do reclamante eram usufruídas em Passos; que a CTPS foi recebida e devolvida em Passos; que tudo ocorreu em Passos". (grifos não constantes do original).

A partir dos depoimentos transcritos, observa-se que, apesar de o contrato de trabalho noticiar que a contratação ocorreu na cidade de **Sumaré/SP** (Id c81b6de), o autor foi efetivamente admitido na cidade de **Passos/MG**.

Consoante ressai do depoimento prestado pelo preposto, **Jean Silva**, a 1ª ré, ora recorrente, criou uma espécie de ponto de apoio da empresa, na cidade de Passos/ MG, para dar suporte aos motoristas por ela contratados. Ainda, o mencionado representante da empresa admitiu que o autor prestava serviços na cidade mineira, ainda que ocasionalmente.

Considerando que o autor foi contrato na cidade de **Passos/MG**, onde havia ponto de apoio da empresa, e tendo o obreiro, como motorista carreteiro, prestado serviços em diversas cidades, dentre elas o mencionado município mineiro, reputo acertado o entendimento do julgador de primeiro grau, de aplicação da CCT 2017/2018, firmada entre o Sindicato das Empresas de Transporte de Cargas do Sul de Minas Gerais e o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Passos (carreada aos autos no Id 9bc3364).

Vale ressaltar que o juízo de primeiro grau entendeu que "*aplica-se ao caso o instrumento coletivo juntado pelo autor no id. 9bc3364"* (Id 62ebd29 - Pág. 1681 do PDF), não havendo se falar, assim, na incidência da CCT 2019 de Id 7745fe9, também trazida com a exordial.

A propósito, inviável a aplicação da CCT 2019, juntada pelo autor no Id 7745fe9, uma vez que foi pactuada pelo sindicato representante das empresas de asseio e conservação, enquanto a ré, conforme acima exposto, atua precipuamente no transporte rodoviário de cargas em geral.

Por fim, improcede a alegação recursal de que o autor não impugnou as normas coletivas trazidas com a defesa. Diversamente do sustentado, o autor, em sede de réplica, defendeu que "*As CCTs de Ids 14f7c15; adfb86a; 0d7bbe4, 36cddc3 e ea0b960, não se aplicam ao reclamante, a uma porque conforme comprovado nos autos este foi contratado em Passos e não em Americana ou Campinas e a duas porque não trabalhava em Americana ou Campinas*" (Id d4395fb - Pág. 1597 do PDF).

Diante do exposto, mantenho o decidido na r. sentença.

Nada a prover.

HORAS EXTRAS. INVALIDADE DOS CARTÕES DE PONTO. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO

A ré, insurgindo-se em face da r. sentença, alega que nenhuma prova produzida permite concluir que os horários registrados foram manipulados, não havendo se falar na invalidade dos cartões de ponto.

Pugna para que seja levado em consideração o depoimento das testemunhas, **Carlos Henrique Souto** e **Manuela Alves da Silva**, que

tinham conhecimento sobre a rotina do motorista, acompanhando a rotina do controle de jornada do autor, com o sistema de inserção das macros.

Defende ser incabível a conclusão de que havia labor em turnos ininterruptos de revezamento, pois a diversidade de horários cumpridos pelo autor se deve à especificidade da função desempenhada (motorista carreteiro), que não possui turnos estabelecidos, sendo que existe adequação do horário de trabalho às necessidades constantes de deslocamento entre as diversas localidades.

Insurge-se, ainda, quanto à jornada arbitrada e os parâmetros de liquidação fixados.

Examino.

A prova da jornada de trabalho é feita, em regra, pelos controles de frequência, conforme dispõe o §2º, do artigo 74, da CLT e as anotações contidas nos cartões de ponto geram, apenas, presunção relativa de veracidade, podendo ser elididas por outros elementos de convicção presentes nos autos.

A ré juntou aos autos os cartões de ponto (Id a830fb8), nos quais constam marcações variáveis de início e término da jornada, bem como a assinalação do intervalo intrajornada, revelando-se válidos.

As partes convencionaram a utilização, como prova emprestada, dos depoimentos prestados na ação de autos nº 0010350-26.2023.5.03.0101 (Id 1a615f2).

A testemunha **Lair Glória da Silva**, ouvida na ação de autos nº 0010350-26.2023.5.03.0101, a rogo do demandante, declarou (*link* de Id cabcf55 - transcrição livre):

> "que fazia o *check list* 30 a 40 minutos antes e 15 minutos depois da jornada; que o tempo de check list não era registrado no ponto; que trabalhava em média de 12 a 14h por dia; que usufruía de 20 a 30 minutos de intervalo para refeição somente; **que os cartões de ponto não refletiam a realidade por ele vivenciada**; **que os registros de ponto eram alterados pela empresa**; que não assinava os cartões de ponto porque não concordava com a jornada registrada; que não adiantava reclamar com a empresa quanto a anotação dos cartões de ponto; que rodava com a matrícula de outro motorista, dentro do estorno de jornada; **que trabalhava sem folga 14, 15, 20, 30 dias**; **que constantemente trabalhava de manhã, de tarde**

> **e de noite**; **que acontecia de trabalhar com intervalo menos que 11h entre as duas jornadas, cerca de seis a sete vezes ao mês**; **que tudo que declarou se aplica a todos os motoristas que trabalham para a empresa**; que tinha login e senha pessoais para logar na macro; que não podia utilizar a senha de outro motorista; **que as macros lançadas não batiam com os cartões de ponto**; que trabalhava sem macro frequentemente; que nessa situação preenchia ficha manual; que nem todas as macros eram lançadas nos cartões de ponto" (grifei).

A testemunha **Carlos Henrique Souto**, ouvida a rogo da ré, na ação de nº 0010350-26.2023.5.03.0101, afirmou (*link* de Id cabcf55 - transcrição livre):

> "que trabalha na ré, desde 2009; **que ocupa a função de monitor há 09 anos**; que o check list era feito em 20 a 30 minutos; que o check list era feito com o ponto aberto; que não há problema em abrir a porta do caminhão depois de abrir a macro; que o check list normalmente é feito no início da jornada; que a jornada era de 12h por dia; que a jornada é lançada nos macros do caminhão por meio de login e senha do motorista; que se um motorista usasse a senha de outro seria demitido; **que a jornada do motorista é corretamente registrada no ponto**; **que não há manipulação dos horários lançados pelo motorista**; que o motorista recebe um espelho do ponto para conferência; que a existência de dois pontos para um mesmo período ocorre porque o ponto é corrigido após a conferência pelo motorista; que o ponto válido para o pagamento é que foi corrigido; que todos os dias trabalhados eram registrados; **que dias antes do fechamento do ponto, um funcionário/ analista envia o espelho de ponto para o empregado/motorista, para verificar os registros lançados, e caso não esteja correto fazer os ajustes necessários**; que acredita que os cartões de ponto enviados pelos motoristas vão acompanhados de assinatura do empregado; que pode acontecer de não ser possível inserir os macros; que nessa situação a jornada é anotada na ficha de ponto manual; que existe a macro de início de jornada

> e de início de viagem; que a macro do caminhão fica bloqueado no intervalo de 1h para refeição; que o caminhão fica bloqueado após o término da jornada; que toda jornada "estourada" era registrada e recebida como horas extras; que o motorista normalmente trabalhava no máximo 21 dias sem folga; que o trabalho em feriados era registrado e pago como hora extra diferenciada; **que trabalhou como monitor por quatro anos, sendo que exerce a função de monitor há nove anos; que, na operação, às vezes o depoente precisa dirigir o caminhão, exercendo as duas funções, motorista e monitor, quando precisa**; que existe apenas um ponto" (grifei).

Por sua vez, a testemunha **Manuela Alves da Silva**, também ouvida a rogo da ré, no processo de autos nº 0010350-26.2023.5.03.0101, declarou (*link* de Id cabcf55 transcrição livre):

> "**que é Analista de transporte; que acompanha a rota pelo computador**; que o intervalo de 1h para refeição era obrigatório; que os registros contidos nos cartões de ponto retratam a realidade do motorista; que a partir do momento em que o motorista assume a frota ele insere a macro e já é computado o início da jornada; que todas as macros são computadas no ponto; que os cartões de ponto são entregues ao motorista para conferência e eventuais correções; que todos os "estouros" de jornada eram computados pela macro e todas as horas extras eram pagas corretamente; que os motoristas pediam para trabalhar na folga por contas das horas extras; que não era frequente a alternância de horários; que os cartões de pontos não assinados eram conferidos pelos motoristas; que os holerites também eram conferidos; que o trabalho em feriados era registrado" (grifei).

Já nos presentes autos, em seu **depoimento pessoal**, o autor declarou (Id 1a615f2):

> "que o depoente trabalhou no transporte de oxigênio e nitrogênio; que o caminhão tinha um rastreador com

teclado; que, no teclado, eram digitadas as macros; que registrava macros de início de viagem, término, paradas e refeição; que, na operação, tinha tempo de espera; que colocava macro de espera, quando o cliente não poderia receber; que isso ocorria com frequência; que, em média, a espera era de 2 ou 3 horas por cliente; que já ficou uma semana aguardando em um determinado cliente; que isso é uma exceção; que a espera não é de minutos; que o depoente coloca a macro início de descarga, quando do abastecimento; que registrava a macro de espera; que tinha um código e uma senha para dar início de jornada; que já utilizou a senha de outro motorista em diversas oportunidades; **que, quando não conseguia chegar ao destino em 12 horas, não tendo condições de chegar, sendo liberado estouro de jornada;** que, em alguns casos, autorizavam colocar macros de outros motoristas para evitarem problemas de fiscalização; que isso dependia de autorização; que, depois de 12 horas, o caminhão era bloqueado; que ficava na linha de Mato Grosso e Goiás; que abasteciam os clientes primeiro e depois ia para a Air Liquide; que o cliente não tinha relação com a IC; que o cliente não sabe se estava com jornada estourado; que, para acessar o cartão de ponto, tinha que pedir para o RH; que o depoente fazia um controle próprio; **que o ponto nunca batia**; **que o ponto era manipulado**; **que ligava e reclamava; que, na maioria das vezes, não havia a correção**; que não havia horário certo; que poderia começar 4h, se fosse rota longa; que, se o cliente somente recebesse na parte da noite, tinha que sair mais tarde; **que trabalhava cerca de 14 horas por dia**; que fazia o checklist em 30/40 minutos, depois dá início de jornada, roda 12/13/14 horas e, depois, finalizando a jornada, fazia mais 20 minutos de checklist; que demora mais um pouco pela manhã, porque pega o caminhão de outro motorista; **que, em média, de estouro de jornada, isso ocorria cerca de 8 a 10 vezes por mês**; que não chegava fazer DSR no destino; que, permanecia trabalhando; que não recebia as horas extras; que era registrado como DSR; que, no dia 24/05/21, conforme exibição do documento de ID n. a830fb8, somente foi feita a correção, depois de ter

> ligado para reclamar; que todos os meses tinha que ligar; que, em algumas oportunidades, havia correção; que diziam que, no próximo mês, fariam a correção; que, na maioria das vezes, não havia a correção; que, entre os dias 09/06/21 até 12/06/21, eram dias de folga e o depoente estava na estrada; **que o início da jornada era conforme os agendamentos dos clientes; que os períodos variavam, começando 4h e terminando 16h/18h; que tinha dias que começava 17h e rodava pela madrugada**; que recebia diárias de viagem; que, nos DSR fora, folgas e faltas, não recebia diárias; que não precisava justificar os valores com as diárias pagas; que não recebia por pernoite; que o intervalo para refeição dependia da necessidade do caminhão; **que tinha dias que fazia 20/30 minutos para refeição; que cerca de 4 vezes na semana não usufruía integralmente do intervalo; que, nesses dias, fazia, em média, 30/35 minutos**; que, no final do contrato, quando o depoente registrava intervalo, o caminhão bloqueava por uma hora; que, em viagens longas, a empresa pedia para fazer pausas de 15/20 minutos; **que fazia essas pausas, em, no máximo, 1 vez por semana ou nenhuma**; que não chegou a transportar produtos para outras empresas além da Air Liquide" (grifos não constantes do original).

Considerando o teor da prova oral produzida, coaduno com o entendimento exposto na r. sentença, no sentido de que **o depoimento da testemunha Lair Glória da Silva foi firme e convincente ao revelar que os cartões de ponto não retratavam a realidade laboral vivenciada**.

Embora as testemunhas ouvidas a rogo da ré, na ação de autos nº 0010350-26.2023.5.03.0101, tenham afirmado que, observando-se os registros lançados nas macros, os horários de trabalho eram corretamente anotados, reputo que as declarações da testemunha Lair possuem maior credibilidade, porquanto, durante todo o pacto, ela exerceu a função de motorista carreteiro, vivenciando rotina laboral semelhante à do autor.

No aspecto, destaca-se que a testemunha **Carlos Henrique Souto** declarou que, junto à ré, atua como monitor, há nove anos, sendo que dirige caminhão somente quando necessário. De igual modo, a testemunha **Manuela Alves da Silva** informou que exerce, junto à ré, função administrativa de Analista de Transporte.

Acrescenta-se que inexiste confissão do autor quanto à regularidade dos registros constantes nos cartões de ponto. Ao contrário do sustentando pela recorrente, o autor, em seu depoimento, afirmou que, apesar de possuir código e senha para dar início à jornada, já utilizou senha de outro motorista em diversas oportunidades, sendo que, "*em alguns casos, autorizavam colocar macros de outros motoristas para evitarem problemas de fiscalização*".

Diante do cenário delineado, reputo acertada a r. sentença, que, com base na prova oral produzida, concluiu pela invalidade dos cartões de ponto e fixou a seguinte jornada de trabalho do autor (Id - Pág. 1684 do PDF):

> "- durante 15 dias consecutivos de prestação de serviço, inclusive domingos e feriados, das 6h às 19h, com intervalo para descanso e refeição de 25 minutos, seguidos de quatro dias consecutivos de folgas;
> - mais 15 dias consecutivos de prestação de serviço, inclusive domingos e feriados, das 16h às 5h, com o mesmo intervalo de 25 minutos, seguidos de quatro dias consecutivos de folgas e subsequente reinício do ciclo.".

Destaca-se que o julgador de primeiro grau decidiu que se incluem "*na jornada acima arbitrada os tempos gastos pelo reclamante para fazer o check list inicial e final em cada ciclo diário de trabalho*" (Id 62ebd29).

Em face da jornada de trabalho fixada e, a teor da OJ n. 360 da SDI-I do TST, que dispõe que a configuração dos turnos ininterruptos de revezamento depende de prova de que o trabalho é realizado, ao menos, em dois turnos, com alternância entre os horários diurno e noturno, ainda que parcialmente, correta a r. sentença, que reconheceu o trabalho do autor em turnos ininterruptos de revezamento e, por conseguinte, condenou a ré ao pagamento, como extras, das horas excedentes à 6ª diária ou 36ª semanal.

Oportuno ressaltar que, a previsão em norma coletiva de carga semanal de 44 horas, não é capaz de afastar a condenação ao pagamento das horas extras prestadas após a 6ª ou 36ª semanal, pois a cláusula coletiva não foi pactuada para, especificamente, ser aplicada aos empregados submetidos ao labor em turnos ininterruptos de revezamento.

Em razão do divisor aplicável para a apuração das horas extras, imperiosa a procedência do pedido de diferenças das horas extras quitadas, nos moldes deferidos na r. sentença (Id 62ebd29).

De igual modo, a partir da jornada acima arbitrada, observa-se que houve a supressão parcial de intervalo interjornada, sendo devidas as horas intervalares suprimidas, como extras (art. 66 da CLT).

Ainda, a partir da jornada fixada na r. sentença, tem-se que o autor laborou durante o período noturno, sem, contudo, receber o respectivo adicional. Destarte, devida a condenação ao "*pagamento de adicional noturno de 20% sobre as horas trabalhadas entre as 22h e as 5h, com reflexos em RSR, aviso prévio, 13º salário, férias acrescidas de 1/3 e FGTS + 40%"* (Id 62ebd29), nos moldes deferidos.

Quanto ao intervalo intrajornada, em seu depoimento pessoal, o autor afirmou (Id 1a615f2):

> "**que tinha dias que fazia 20/30 minutos para refeição; que cerca de 4 vezes na semana não usufruía integralmente do intervalo; que, nesses dias, fazia, em média, 30/35 minutos**; que, no final do contrato, quando o depoente registrava intervalo, o caminhão bloqueava por uma hora; que, em viagens longas, a empresa pedia para fazer pausas de 15/20 minutos; **que fazia essas pausas, em, no máximo, 1 vez por semana ou nenhuma**" (grifos não constantes do original).

Considerando que o autor declarou que "*cerca de 4 vezes na semana não usufruía integralmente do intervalo*", conclui-se que, nos três dias restantes, lograva gozar de intervalo intrajornada de uma hora, devendo a r. sentença ser reformado, neste ponto.

Incabível a pretensão de dedução do tempo de espera da jornada de trabalho estabelecida na origem, haja vista que o STF, no julgamento da ADI 5322, declarou inconstitucionais a parte final dos §§ 1º, 8º e 12 do art. 235-C da CLT e reconheceu que o tempo de espera deve integrar a jornada de trabalho para os devidos fins.

Quanto ao pedido de desconsideração dos dias/períodos em que o autor não trabalhou, restou determinada, na r. sentença, a "*exclusão apenas dos períodos de férias (sobre cuja fruição não há discussão nos autos) estampados nos controles de jornada*" (Id 62ebd29).

Destaca-se que não há, nos autos, atestados médicos que comprovem que, durante o período imprescrito, o obreiro se ausentou em razão de necessidade de tratamento/consulta médica.

Quanto à pretensão de que seja observada o teor da **OJ 415** da SDI-1, do TST, o julgador de primeiro grau autorizou "*a dedução de todos os valores consignados nos recibos de pagamento a idêntico título das verbas ora deferidas*" (Id 62ebd29). Contudo, a fim de evitar eventual discussão, em sede de liquidação, determino que a dedução dos valores quitados a título de horas extras deverá observar os termos da OJ 415 da SDI-1/TST.

Em relação ao pedido para que seja observada a frequência lançada nos cartões de ponto, coaduno com o entendimento do juízo de primeiro grau, no sentido de que "*os controles de ponto mantidos pela ré são inidôneos como meio de prova tanto em relação à jornada como no que se refere à frequência neles estampadas*" (Id 62ebd29).

Isso porque, a testemunha **Lair Glória da Silva**, após ser questionado sobre o lançamento de nove faltas, declarou que a ré lançava folgas, nos cartões de ponto, nos dias em que havia labor efetivo (link de Id cabcf55 - gravação a partir de 01h22min07s).

Quanto à incidência da OJ 394 da SDI-1 do TST, em sua nova redação, tem-se que, nos termos do julgamento do Incidente de Recursos Repetitivos - Tema 9 TST-IRR-10169-57.2013.5.05.0024, consigna a seguinte ementa, em acórdão publicado em 31/03/2023:

> *"INCIDENTE DE RECURSO REPETITIVO. TEMA Nº 9. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 394 DA SBDI-1 DO TST. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. REPERCUSSÃO NAS PARCELAS CALCULADAS COM BASE NO SALÁRIO. INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, AVISO PRÉVIO E DEPÓSITOS DO FGTS. BIS IN IDEM. NÃO OCORRÊNCIA.*
> *1. A majoração do valor do repouso semanal remunerado, decorrente da integração das horas extras habituais, deve repercutir no cálculo, efetuado pelo empregador, das demais parcelas que têm como base de cálculo o salário, não se cogitando de bis in idem por sua incidência no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS.*
> ***2. O item 1 será aplicado às horas extras trabalhadas a partir de 20.03.2023."*** (destaques acrescidos).

Considerando que as horas extras deferidas ao autor se referem ao período contratual imprescrito até **11/05/2023** (TRCT de Id 5cacd51), há que

se determinar que seja observada, na fase de liquidação, a OJ 394 da SDI-1 do TST, em sua redação anterior ao julgamento do Incidente de Recursos Repetitivos - Tema 9 - TST-IRR-10169-57.2013.5.05.0024, **até 19/03/2023**. Após essa data até a rescisão do pacto, os repousos semanais remunerados decorrentes das horas extras repercutem no cálculo das outras verbas salariais por força do decidido no precedente retromencionado.

Quanto ao pedido de observância do disposto no art. 235-D, da CLT, importa destacar que, no julgamento da ADI 5322, o STF declarou a inconstitucionalidade parcial do *caput* do art. 235-D da CLT, bem como dos §§ 1º, 2º e 5º, que versam sobre o repouso semanal do motorista em viagens de longa distância. Além disso, *in casu*, restou apurado que o autor se ativava por mais de 7 dias consecutivos, não tendo a empregadora comprovado que, em ao menos 1 dia por semana, o obreiro gozasse de descanso.

Desse modo, deve ser mantida a condenação ao "*pagamento dos domingos não concedidos até o sétimo dia consecutivo de trabalho, bem como dos feriados trabalhados, ambos em dobro*" (Id 62ebd29 - Pág. 1685 do PDF).

Diante de todo o exposto, dou parcial provimento ao recurso para: i) reconhecer que, durante três dias de cada semana trabalhada, o autor lograva gozar de intervalo intrajornada de uma hora; ii) determinar que a dedução dos valores já quitados a título de horas extras observe os termos da OJ 415 da SDI-1/TST; iii) determinar que seja observada, na fase de liquidação, a OJ 394 da SDI-1 do TST, em sua redação anterior ao julgamento do Incidente de Recursos Repetitivos - Tema 9 - TST-IRR-10169-57.2013.5.05.0024, até 19/03/2023. Após essa data até rescisão do pacto, os repousos semanais remunerados decorrentes das horas extras repercutem no cálculo das outras verbas salariais por força do decidido no precedente retromencionado.

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

A ré pugna pela diminuição do percentual devido a título de honorários de sucumbência.

Pois bem.

Em relação ao valor arbitrado a título de honorários, fixado em 10%, reputo que o percentual não comporta diminuição, diante da complexidade da causa, do tempo de tramitação e do trabalho exigido dos procuradores das partes, nos termos do art. 791-A, § 2º, da CLT.

Nada a prover.

JUSTIÇA GRATUITA

A ré, insurgindo-se em face do deferimento dos benefícios da justiça gratuita ao autor, alega que o obreiro não logrou comprovar a alegada hipossuficiência financeira.

Examino.

A presente ação foi ajuizada em **04.04.2024**, posteriormente ao advento da Lei nº 13.467/2017, que entrou em vigor em 11/11/2017.

A partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, a concessão do benefício da justiça gratuita, na seara laboral, segundo a literalidade do art. 790, §§3º e 4º, da CLT, foi limitada àqueles que recebem até 40% do teto do RGPS e, ainda, logrem comprovar sua hipossuficiência econômica, haja vista ter o supramencionado dispositivo legal excluído a menção à possibilidade de mera declaração de insuficiência de condições econômicas:

> *"Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. (...)*
> *§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.*
> *§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo".*

Portanto, segundo uma interpretação rasa da nova Lei, dois seriam os requisitos para a concessão do benefício: (a) salário limitado a 40% do teto do RGPS e (b) comprovação da hipossuficiência econômica.

Entretanto, tal entendimento calcado na literalidade da norma não prospera, conforme a seguir se demonstra.

Anteriormente à edição da Lei 13.467/2017, o art. 790, §3º, da CLT estabelecia, como parâmetro para a concessão da justiça gratuita, que o pretenso beneficiário auferisse renda inferior ao dobro do salário mínimo

legal. Ausente tal requisito, seria suficiente para tal fim a declaração de insuficiência econômica, sob as penas da lei.

Nesse sentido, permanece o entendimento predominante no C. Tribunal Superior do Trabalho, nos termos do item I, da Súmula 463/TST:

> *"ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1, com alterações decorrentes do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 - republicada DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017 - I - A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015)".*

Assim, considerando-se que o ordenamento jurídico pátrio deve ser sempre interpretado à luz da Constituição da República, harmonizando os dispositivos celetistas com as demais leis aplicáveis, verifica-se que a Reforma Trabalhista não estipulou uma renda máxima para a concessão do benefício da justiça gratuita, mas somente alterou um parâmetro que anteriormente já estava fixado na CLT. Certo é que nada impede que o julgador conceda o benefício àqueles que percebam salário superior a 40% do limite máximo do RGPS, tratando-se tal parâmetro tão somente de uma presunção legal relativa de hipossuficiência, a ser dirimida na distribuição dos ônus probatórios.

Isto posto, insta analisar a questão atinente à comprovação da hipossuficiência econômica.

A Lei 7.115/83, que trata da prova documental, dispõe, em seu art. 1º, que se presume verdadeira a declaração de pobreza assinada pelo próprio interessado:

> *"Art. 1º - **A declaração destinada a fazer prova** de vida, residência, **pobreza**, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, **quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira**".* (Original sem destaques).

O Código de Processo Civil de 2015, em seu art. 99, §3º, também determina que a alegação de insuficiência financeira deve ser presumida como verdadeira:

> *"Art. 99. O pedido de gratuidade da justiça pode ser formulado na petição inicial, na contestação, na petição para ingresso de terceiro no processo ou em recurso.*
> *[...]*
> ***3º Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural".*** (Original sem destaques).

Sabe-se que as normas jurídicas que integram o mesmo ordenamento jurídico devem ser interpretadas conjuntamente e não como dispositivos isolados, sob pena de comprometer a integridade do sistema.

Assim, o artigo 790, §§ 3º e 4º, da Nova CLT deve ser interpretado, à luz do princípio constitucional do amplo acesso ao Poder Judiciário (artigo 5º, XXXV, da CR/88 inafastabilidade da jurisdição) e conjuntamente com o artigo 1º, da Lei nº 7.115/83 e o artigo 99, §3º, do CPC.

Em outras palavras, os dispositivos legais acima citados não se excluem, mas se complementam.

Verifica-se, pois, que a declaração de pobreza firmada pelo próprio interessado, sob as penas da lei, é considerada prova de hipossuficiência econômica da pessoa física, nos termos do art. 7.115/1983 e do art. 99, §3º, do CPC/15, cumprindo-se, portanto, a exigência de prova mencionada no §4º do art. 790 da CLT reformada.

Deve-se, portanto, considerar que a inovação legislativa, ora analisada, tem o objetivo de aprimorar o direito constitucionalmente garantido do acesso à justiça, e não o dificultar, sob pena de flagrante inconstitucionalidade.

Na verdade, qualquer interpretação em sentido contrário afrontaria o texto constitucional, como ressalta o Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado, na 17ª edição (2018) de sua obra "Curso de Direito do Trabalho":

> *"(...) a) preceitos que limitam, drasticamente, o acesso à justiça por parte do trabalhador brasileiro (em afronta ao princípio constitucional do amplo acesso à justiça por parte do trabalhador brasileiro - art. 5º, XXXV, CF); b) regras que diminuem e*

> *descaracterizam, manifestamente, o instituto constitucional da justiça gratuita (em afronta ao instituto firmemente assegurado pelo art. 5º, LXXIV, CF); (...)"* (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho - 17. ed. rev. atual. ampl. - São Paulo: LTr, 2018).

É dever do julgador emprestar efetividade e concretude ao princípio constitucional que assegura assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos financeiros (Constituição Federal/88, artigo 5º, inciso LXXIV).

Assim, com base nos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais acima mencionados, para a comprovação da insuficiência econômica da parte, basta que seja juntada aos autos declaração de hipossuficiência firmada pelo interessado ou procurador bastante.

In casu, o demandante apresentou declaração no Id f2e69ac, na qual afirma ser pobre no sentido legal e não possuir condições de arcar com os custos do processo. Logo, devida a concessão do benefício da justiça gratuita ao obreiro.

Cito, pela pertinência, jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho a respeito do tema em apreço:

> EMBARGOS INTERPOSTOS PELO RECLAMANTE NA VIGÊNCIA DAS LEIS DE Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PESSOA NATURAL. APRESENTAÇÃO DE DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. REQUISITO LEGAL ATENDIDO. 1. Cuida-se de controvérsia acerca da aptidão da declaração de hipossuficiência econômica para fins de comprovação do direito da pessoa natural ao benefício da assistência judiciária gratuita, em Reclamação Trabalhista ajuizada após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, que conferiu nova redação ao artigo 790 da Consolidação das Leis do Trabalho. 2. Consoante disposto no artigo 790, §§ 3º e 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, o direito aos benefícios da justiça gratuita resulta

da insuficiência econômica da parte presumida nas hipóteses em que evidenciada a percepção de salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo do benefício do Regime Geral de Previdência Social, ou passível de demonstração pela comprovação da impossibilidade de custeio das despesas processuais. Verifica-se, contudo, que a alteração legislativa introduzida pela Lei nº 13.467/2017 não fez incluir no texto consolidado a forma pela qual se deve dar a comprovação da insuficiência de recursos para fins da concessão do benefício. Assim, têm aplicação subsidiária e supletiva as disposições contidas na legislação processual civil. Conforme se extrai dos artigos 99, § 3º, do Código de Processo Civil e 1º da Lei nº 7.115/1983, a declaração de hipossuficiência econômica firmada por pessoa natural ou por seu procurador regularmente constituído revela-se suficiente para fins de comprovação da incapacidade de suportar o pagamento das despesas do processo. Conclui-se, portanto, que tem plena aplicação, mesmo após a edição da Lei nº 13.467/2017, o entendimento consubstanciado no item I da Súmula nº 463 do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que, "a partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015)". Precedentes desta Corte superior. 3. A tese esposada pela Turma, na hipótese dos autos, revela-se dissonante da jurisprudência iterativa e notória deste Tribunal Superior, consubstanciada no item I da Súmula nº 463 do TST. 4. Embargos interpostos pelo reclamante de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento" (E-RR-415-09.2020.5.06.0351, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Lélio Bentes Correa, DEJT 07/10/2022)

Nego provimento.

DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

A recorrente postula que, em caso de manutenção da condenação, seja observada a sistemática diferenciada de incidência das contribuições previdenciárias, no que toca à cota patronal, por fazer jus à benesse fiscal atinente à desoneração da folha de pagamento. Pois bem.

O recolhimento da cota patronal de contribuições previdenciárias, nos termos da Lei nº 12.546/2011, configura exceção à regra geral prevista na Lei nº 8.212/1991, exigindo-se, pois, inequívoca comprovação do enquadramento nas hipóteses de desoneração da folha de pagamento.

Conforme entendimento predominante do Col. TST, a desoneração previdenciária prevista na Lei 12.546/2011 também se aplica às decisões condenatórias trabalhistas, não se limitando ao contrato em curso.

Nesse sentido os seguintes precedentes:

> **"RECURSO DE REVISTA DA PRIMEIRA RECLAMADA (KONECTA BRAZIL OUTSOURCING LTDA) NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. COTA PATRONAL. DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO. APLICABILIDADE DA LEI 12.546/2011 AOS CRÉDITOS DECORRENTES DE CONDENAÇÃO JUDICIAL - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. A jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que a desoneração previdenciária estabelecida pela Lei nº 12.546/11 aplica-se ao cálculo das contribuições previdenciárias patronais oriundas de decisões condenatórias trabalhistas**. Julgados. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido" (RR-1000237-21.2022.5.02.0016, 8ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT **13/05/2024**). Destaques acrescidos;
>
> "AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI Nº 13.467/2017. EXECUÇÃO. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL. LEI Nº 12.546/11. EMPRESA DE TI. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. Agravo de instrumento provido para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrada possível afronta

> ao artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal. **RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI Nº 13.467/2017. EXECUÇÃO. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL. LEI Nº 12.546/11. EMPRESA DE TI. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA**. A Corte Regional afastou a incidência da lei nº 12.546/2011, sob o fundamento de que "a Lei nº 12.546/2011, que trata da desoneração da folha, estabelece um recolhimento percentual incidente sobre a receita bruta, o que abrange somente os recolhimentos previdenciários de âmbito administrativo, para os contratos de emprego em curso e quanto às verbas pagas espontaneamente, sem a intervenção judicial.". **O regime de desoneração previdenciária, instituído pela Lei nº 12.546/11, incidente sobre o valor da receita bruta em relação às empresas de TI e TIC, é aplicável no cálculo das contribuições previdenciárias patronais decorrentes de decisões condenatórias ou homologatórias proferidas pela Justiça do Trabalho, conforme artigo 18 da Instrução Normativa RFB 1.436, de 30/12/2013**. Recurso de revista conhecido e provido " (RR-1625-30.2014.5.03.0112, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 01/12/2023). Destaques acrescidos.

No mesmo sentido, a jurisprudência desta d. Turma julgadora:

> **CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL. LEI Nº 12.546/2011. DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO**. A reiterada jurisprudência do Col. TST tem entendido que a aplicação do regime de recolhimento previdenciário previsto na Lei 12.546/2011 não se limita aos contratos de trabalho em curso, estando vinculada ao período no qual a empresa esteve submetida ao regime de contribuição incidente sobre a receita bruta e à prestação de serviços. Assim, adotando-se esse posicionamento e na esteira dos precedentes desta Turma, impõe-se concluir que a desoneração prevista na legislação em comento também incide sobre o cálculo das contribuições previdenciárias patronais devidas

sobre os valores apurados em decisões proferidas no âmbito desta Especializada, ressalvado o entendimento da relatora. (TRT da 3ª Região; PJe: 0010217-36.2023.5.03.0019 (AP); Disponibilização: 07/06/2024; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Juíza Convocada Renata Lopes Vale)

DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO. LEI 12.546/2011. RECOLHIMENTO INSS. Quanto ao tema em destaque, o Exmo. Des. Sebastião Geraldo de Oliveira, em exposição efetuada perante o Tribunal Pleno do TRT/3ª Região, em sessão realizada no dia 29.02.2024 afirmou ser "iterativa, notória e atual jurisprudência do TST no sentido de que a desoneração previdenciária, prevista pela Lei nº 12.546/11, incide sobre o cálculo das contribuições previdenciárias patronais decorrentes de decisões condenatórias trabalhistas não se limitando apenas aos contratos em curso". Nesse sentido, citou as seguintes decisões do C. TST, que consagraram o referido entendimento jurisprudencial, o qual passa a ser adotado por esta d. 1ª Turma do TRT/3ª Região: Decisões reiteradas do TST: RR-606-86.2020.5.07.0008, 1ª Turma, Rel.: Ministro Amaury Rodrigues Junior, DEJT 06/10/2023; RR-100834-07.2016.5.01.0031, 2ª Turma, Rel.: Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 20/5/2022; RRAg-1056-60.2019.5.06.0018, 3ª Turma, Rel.: Ministro Alexandre Agra Belmonte, DEJT 18/02/2022; RR-833-81.2013.5.02.0066, 4ª Turma, Rel.: Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 27/10/2023; RR-380-42.2016.5.20.0014, 5ª Turma, Rel.: Ministro João Pedro Silvestrin, DEJT 23/04/2021; RRAg-100118-44.2020.5.01.0029, 6ª Turma, Rel.: Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 08/09/2023; RR-10822-79.2017.5.03.0184, 7ª Turma, Rel.: Ministro Claudio Brandão, DEJT 07/12/2023 e RRAg - n. 10203-23.2022.5.03.0137, 8ª Turma, Rel: Ministra Delaíde Alves Arantes, DEJT 19/02/2024. (TRT da 3ª Região; PJe: 0010581-26.2023.5.03.0110 (AP); Disponibilização: 17/06/2024; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Maria Cecília Alves Pinto)

> **RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS - CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA (CPRB) - DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO - LEI Nº 12.546/2011 - INSTRUÇÃO NORMATIVA RFB Nº 2053, DE 06 DE DEZEMBRO DE 2021**. O art. 8º da Lei nº 12.546/2011, ao tratar sobre contribuição previdenciária, estabelece alíquota sobre a receita bruta em substituição às contribuições previstas nos incisos I e III do caput do art. 22 da Lei nº 8.212/1991, de acordo com a atividade principal e o enquadramento da empresa. Em complemento, ao regulamentar a matéria, o art. 20, §2º da IN RFB nº 2053/2021, previu que "se a reclamatória trabalhista referir-se a período em que a empresa reclamada se encontrava submetida à CPRB, não haverá incidência das contribuições previstas nos incisos I e III da Lei nº 8.212, de 1991, nas competências em que a contribuição previdenciária incidir sobre a receita bruta". Diante disso, revendo posicionamento anterior, passo a adotar entendimento prevalecente na Corte Superior Trabalhista, no sentido de que "a aplicação do regime diferenciado de recolhimento previdenciário estabelecido na Lei 12.546/2011 está vinculada ao período em que a empresa esteve submetida ao regime de contribuição incidente sobre a receita bruta e à data da prestação de serviços, não se limitando apenas aos contratos em curso". (TRT da 3ª Região; PJe: 0010478-90.2021.5.03.0012 (AP); Disponibilização: 19/07/2024; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

Assim, **ressalvado o entendimento desta Relatora e, em atenção ao princípio da colegialidade**, dou provimento ao recurso para fixar que a ré poderá valer-se da condição de beneficiária da desoneração prevista na Lei n. 12.546/2011, desde que comprove nos autos, que, ao tempo do contrato de trabalho do autor, era detentora da benesse fiscal, intimando-se a União Federal, como credora dos tributos, para a defesa dos seus interesses neste processo, como se entender de direito.

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

A recorrente entende ser a r. sentença *ultra petita*, pois, na exordial, o autor não formulou pedido de aplicação de juros cumulados com o IPCA na fase pré-judicial.

Examino.

Sobre o tema, confira-se o decidido na r. sentença (Id 62ebd29 - Pág. 1687 do PDF):

> **"ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA**
> Sobre o valor da condenação incidirão juros de mora e atualização monetária até a data do efetivo pagamento ao credor (Súmula 15 do Egrégio TRT da 3ª Região), observada a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal a respeito da matéria nas ADCs 58 e 59 e ADIs 5867 e 6021 - IPCA-E até a véspera da propositura da ação, acrescidos de juros de mora (artigo 39, caput, da Lei nº 8.177/91), e taxa SELIC a partir do ajuizamento da ação, sem a incidência de juros de mora -, utilizando-se o índice referente ao primeiro dia do mês subsequente ao da prestação de serviços, ou, no caso de verbas rescisórias, o índice do primeiro dia do mês posterior àquele em que decorreu o prazo do artigo 477, § 6º, da CLT; pela aplicação analógica da orientação da Súmula 381 do TST.
> Registre-se que a incidência dos juros de mora previstos no artigo 39, caput, da Lei nº 8.177/91, sobre as parcelas trabalhistas corrigidas pelo IPCA E na fase pré-judicial encontra-se em consonância com o entendimento exarado pelo STF em recentes decisões, a exemplo daquelas proferidas nas Reclamações de nº 49.310, 49.545 e 50.117.
> Consigne-se, ainda, que não há que se falar em indenizações suplementares, inclusive aquela prevista no artigo 404 do Código Civil, porquanto incompatíveis com a decisão do STF acima destacada".

Pois bem.

Não vale prosperar a alegação recursal de ocorrência de julgamento *ultra petita*, uma vez que o decidido nas ADC´s 58 e 59 tem efeito vinculante e *erga omnes* e se aplica aos processos que se encontram na fase de

conhecimento, incluindo os feitos em sede recursal, *"sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC)"*.

No dia 18.12.2020, o Col. Supremo Tribunal Federal julgou o mérito das ADCs nº 58 e 59 (ata publicada em 12.02.2021), e assentou o entendimento da Suprema Corte quanto ao índice a ser adotado para a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais nesta Especializada, fixando-se a tese jurídica de que "*deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)*".

Os embargos de declaração opostos contra essa decisão foram acolhidos parcialmente, em sessão realizada em 25/10/2021, com trânsito em julgado certificado em 02/02/2022, para sanar erro material, estabelecendo a incidência do IPCA-E e dos juros legais, na fase pré-judicial, e, a partir do ajuizamento da ação, a adoção da taxa Selic.

Contudo, com a edição da Lei 14.905/2024, que modificou a redação do art. 406 do Código Civil (*vacatio legis* encerrada em 30/08/2024 - art. 5º, II, da Lei 14.905/2024), a questão dos juros e da correção monetária nas condenações de natureza cível passou a ser disciplinada nos seguintes termos:

> "Art. 406. Quando não forem convencionados, ou quando o forem sem taxa estipulada, ou quando provierem de determinação da lei, os juros serão fixados de acordo com a taxa legal.
> § 1º A taxa legal corresponderá à taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (Selic), deduzido o índice de atualização monetária de que trata o parágrafo único do art. 389 deste Código.
> § 2º A metodologia de cálculo da taxa legal e sua forma de aplicação serão definidas pelo Conselho Monetário Nacional e divulgadas pelo Banco Central do Brasil.
> § 3º Caso a taxa legal apresente resultado negativo, este será considerado igual a 0 (zero) para efeito de cálculo dos juros no período de referência".

O art. 389, *caput* e parágrafo único do CC, por sua vez estatui que:

> "Art. 389. Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros, atualização monetária e honorários de advogado.
> Parágrafo único. Na hipótese de o índice de atualização monetária não ter sido convencionado ou não estar previsto em lei específica, será aplicada a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), apurado e divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou do índice que vier a substituí-lo".

Tem-se, portanto, no que se refere à fase judicial, que a nova legislação, com vigência a partir de 30/08/2024, estipula a aplicação do IPCA para a correção monetária e, quanto aos juros, a SELIC com dedução do valor do IPCA.

Registra-se que, na fase extrajudicial, não houve alteração, mantendo-se o IPCA-E e os juros legais - correspondentes ao índice TRD (art. 39, *caput*, da Lei 8.177, de 1991, conforme parte final do item 6 da Ementa, do v. acórdão ADC 58).

Diane do exposto, nego provimento ao recurso da ré, e, de ofício, quanto aos juros e correção monetária, determino a incidência:

a) fase extrajudicial: IPCA-E e os juros legais - correspondentes ao índice TRD (art. 39, *caput*, da Lei 8.177, de 1991, conforme parte final do item 6 da Ementa, do v. acórdão ADC 58);

b) fase judicial: a partir do ajuizamento da ação até 29/08/2024, a incidência da taxa SELIC; e,

c) fase judicial: a partir de 30.08.2024, a correção monetária deve corresponder ao IPCA apurado e divulgado pelo IBGE, ou índice que vier a substituí-lo (parágrafo único do art. 389 do Código Civil). Quanto aos juros, será adotada a SELIC, deduzido o IPCA ou índice que vier a substituí-lo, nos estritos termos do art. 406 do Código Civil.

RECURSO DO AUTOR

JORNADAS EXAUSTIVAS. TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

O autor renova a pretensão de pagamento de indenização por danos morais, alegando que ficou comprovado "*e foi reconhecido em sentença média de **13 horas diárias**, e o que é pior, por 15 dias seguidos e + 15 na segunda quinzena, com intervalos para as refeições em média de 25 minutos e com o reconhecimento de infração aos descansos interjornadas*" (grifos não constantes do original).

Sustenta que a jornada desempenhada em favor da ré o afastou do convívio semanal da família e dos amigos, causando-lhe transtornos de ordem familiar, emocional e social.

Ao exame.

As jornadas excessivas, caracterizadas pelo labor além dos limites de jornada previstos no ordenamento jurídico, possuem aptidão para gerar o dano existencial, com o comprometimento do projeto de vida do trabalhador, bem como podem configurar o trabalho escravo.

As **Convenções 29 e 105, da Organização Internacional do Trabalho**, ambas ratificadas pelo Brasil, em 1957 e 1965, respectivamente, preveem o trabalho forçado ou obrigatório e ampliam o conceito de trabalho escravo, na esteira do artigo 149, do Código Penal e da Instrução Normativa MTP nº 2, de 22 de janeiro de 2021.

A Convenção nº 29, da OIT, conceitua a escravidão contemporânea como *"[...] todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade*".

A **Convenção nº 105 (ratificada pelo Brasil em 1957), da OIT** impõe aos Estados a obrigação de abolir o trabalho forçado como meio de: (i) coerção ou de educação política; (ii) punição para pessoas que expressem opiniões políticas ou participem de greves. O referido diploma internacional também proíbe que o trabalho forçado seja utilizado como meio de sustentação do desenvolvimento econômico ou como forma de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Na mesma direção é o disposto no **artigo 149, do Código Penal**, acerca do conceito de trabalho em condição análoga à de escravo, *in verbis*:

> *"Art. 149. **Reduzir alguém a condição análoga à de escravo**, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a **jornada exaustiva**, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:*

> *Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.*
> *§1º Nas mesmas penas incorre quem:*
> *I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;*
> *II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documento sou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.*
> *§2o A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:*
> *I - contra criança ou adolescente;*
> *II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem." (Original sem destaques).*

A Instrução Normativa MTP nº 2, de 22 de janeiro de 2021 estabelece os seguintes parâmetros para a caracterização do trabalho em condição análogo ao de escravo, *in litteris*:

> *"Art. 23.* ***Considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a:***
> *I - trabalho forçado;*
> ***II - jornada exaustiva;***
> *III - condição degradante de trabalho;*
> *IV - restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho; ou*
> *V - retenção no local de trabalho em razão de:*
> *a) cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;*
> *b) manutenção de vigilância ostensiva; ou*
> *c) apoderamento de documentos ou objetos pessoais.*
>
> *Art. 24. Para os fins previstos no presente Capítulo:*
> *I - trabalho forçado é aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente;*
> ***II - jornada exaustiva é toda forma de trabalho, de natureza física ou mental que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito***

> ***fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social;***
> *III - condição degradante de trabalho é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho;*
> *IV - restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida é a limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo empregador ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros;*
> *V - cerceamento do uso de qualquer meio de transporte é toda forma de limitação ao uso de meio de transporte existente, particular ou público, possível de ser utilizado pelo trabalhador para deixar local de trabalho ou de alojamento;*
> *VI - vigilância ostensiva no local de trabalho é qualquer forma de controle ou fiscalização, direta ou indireta, por parte do empregador ou preposto, sobre a pessoa do trabalhador que o impeça de deixar local de trabalho ou alojamento; e*
> *VII - apoderamento de documentos ou objetos pessoais é qualquer forma de posse ilícita do empregador ou preposto sobre documentos ou objetos pessoais do trabalhador." (Original sem destaques).*

As referidas normas encontram ressonância na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, na Convenção Suplementar das Nações Unidas sobre a Abolição da Escravidão, Tráfico de Escravos e Instituições e Práticas Semelhantes à Escravidão, de 1965, no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966 e no Pacto de São José da Costa Rica, de 1969.

A Agenda 2030 da (ONU) tem por Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a erradicação da pobreza, o trabalho decente, o crescimento econômico e a redução das desigualdades, entre outros, especialmente o ODS 8, sobre Trabalho Decente e Crescimento Econômico e a meta 8.7 que menciona a adoção de medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas.

O Conselho Nacional de Justiça, por meio da Recomendação 123, de 07 de janeiro de 2022, recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, em exercício do controle de convencionalidade.

Extraio trecho do necessário **Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo**, do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de 2024, sobre a dificuldade na consolidação e reconhecimento do trabalho escravo, *in verbis:*

> *"A dificuldade na consolidação do trabalho escravo como grave violação dos direitos humanos reside, entre outros fatores, na crença arraigada no senso comum de que a escravidão é uma página virada da história.*
> *A legitimação desse processo se apoia, ainda, na naturalização da concepção de que certos grupos sociais são naturalmente destinados a realizar atividades degradantes e exaustivas, com baixa ou nenhuma remuneração. O jargão de que "é melhor ter pouco do que não ter nada" ou então de que as pessoas "pelo menos tem um trabalho", sem levar em consideração a superexploração à qual são submetidas, é uma triste constatação em um país em que foram resgatados, apenas no ano de 2023, 3.151 trabalhadores em situação de escravidão.*
> *O sentimento difuso e compartilhado que considera natural certos grupos sociais assumirem atividades que ofendem a condição humana dificulta a percepção do cenário de superexploração vivenciada até pelas próprias vítimas, em razão de terem uma visão clássica do conceito de trabalho escravo e ainda pela dificuldade subjetiva de se entender enquanto ser escravizado.*
> *Outro ponto na exploração das pessoas que vivem na linha da pobreza é o falso sentimento de gratidão e dívida do(a) trabalhador(a) em relação aos empregadores que teriam lhe dado a chance de estar empregado(a), sem a percepção de que, em verdade, estava sendo reduzido à condição análoga à de escravo,*

> *vivendo em condição inferior ao mínimo de dignidade que lhe seria garantido. Nesse ponto, importa registrar que o estudo da situação de pobreza social em que vivem as vítimas de trabalho escravo não justifica a realidade de indignidade a que são submetidas pelo seu empregador. Dentro do ambiente de trabalho, a responsabilidade do empregador em oferecer um ambiente hígido e seguro ao(à) trabalhador(a), com a observância de direitos e garantias mínimas de vida e saúde é objetiva e direta." (Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho / [organização] Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) - Araucária, PR: Impressoart Gráfica e Editora, 2024. p. 527). Original sem destaque.*

Quanto à análise das provas contidas nos autos, especialmente sobre a postura ativa de quem julga, orienta o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo, do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de 2024:

> *"Segundo Maeda e Ferrito, para assegurar a igualdade, quem julga deve compreender a diversidade na sociedade e as diferenças que surgem de várias fontes, incluindo raça, cor, sexo, religião, origem nacional, casta, deficiência, idade, estado civil, orientação sexual, status social e econômico e outras causas, para atuar livre de favorecimento, parcialidade ou preconceitos. Adotar uma postura ativa, que reconheça que a pessoa que julga não detém a verdade absoluta e que busque considerar outras verdades em jogo no processo, ampliando sua perspectiva, aprimora o conhecimento. Por isso, é importante reconhecer a existência de estereótipos que podem influenciar no processo decisório.*
>
> *Abaixo, apresentam-se algumas situações nas quais essas influências podem ocorrer e como repensá-las para evitar a manutenção de injustiças. Podem ocorrer quando a pessoa julgadora:*
>
> ** Tende a maximizar ou minimizar a relevância de alguma prova, de acordo com ideias preconcebidas.*

Negar o racismo estrutural, a escravidão contemporânea ou, ainda, acreditar que esta última somente se concretiza com a liberdade de locomoção são vieses que não acompanham o conhecimento científico sobre a matéria. Pensar que toda pessoa é plenamente livre e, portanto, pode ajustar qualquer tipo de contratação, mesmo que seja hipervulnerável, é negar que a fome e a miséria levam o ser humano a se dispor de seus direitos básicos. Assim, é fundamental reconhecer que a situação das pessoas escravizadas deve ser lida como uma situação de fragilidade estrutural no local de trabalho;

** Tende a considerar que o silêncio da pessoa escravizada significa consentimento. É importante reconhecer que a pessoa escravizada sofreu uma das mais graves violações de direitos humanos e, portanto, o seu silêncio pode ser um momento de reflexão sobre toda a situação pela qual passou ou, ainda, um trauma sobre o qual não consegue se manifestar com facilidade; Tende a considerar apenas as provas que confirmam uma ideia estereotipada, ignorando as demais. O depoimento da vítima de escravidão contemporânea pode corresponder ao estereótipo de irracional, enquanto a fala impassível do suposto escravizador, detentor de maior qualificação acadêmica, passa a imagem de confiabilidade. Validar um depoimento e/ou desconsiderar um outro pode significar a reprodução e o reforço das assimetrias de poder e da influência dos estereótipos. Aqui é importante compreender que as pessoas escravizadas têm pouca instrução educacional formal e podem não saber expressar toda a realidade vivenciada, especialmente quando são indagadas a partir de termos técnicos ou jurídicos. Para evitar tal situação, é importante a utilização de frases simples, curtas e com indagações abertas, para que a pessoa possa falar sobre a sua realidade. Como exemplo, pode-se utilizar frases como: Conte-me, como foi para o(a) senhor(a) chegar ao local de trabalho? Conte-me como era o trabalho? Fale-me sobre como era o dia a dia? Conte-me sobre onde dormia. Do que se alimentava?*

> *Considera a sua própria experiência de vida como uma máxima de experiência para apreciar os fatos. Pode ser que o ponto de vista de quem julga coincida com o de outro sujeito processual. Todavia, impor sua visão de mundo, em desconformidade com as provas nos autos, talvez não revele a necessária objetividade. Aqui, importa destacar que situações vivenciadas até mesmo em processos com matéria semelhante não podem influenciar a decisão de outro processo. Se o fato não foi provado em determinado processo, isso não significa que ele não ocorreu com determinada pessoa, em outro processo.*
> *A postura ativa de quem julga permite que se tome consciência da existência de estereótipos; identifique-os nos casos concretos; perceba os prejuízos potencialmente causados; incorpore tais reflexões na atuação jurisdicional. Preste atenção se a experiência ou perspectiva das pessoas escravizadas, vulneráveis está sendo considerada, pois pode ser que não coincidam com o que se considera o senso comum. Além disso, os fatos provados devem ser descritos de forma clara e objetiva, sem o uso de advérbios e adjetivos, a menos que tenham sido mencionados nos depoimentos. A descrição deve apresentar o contexto considerado, observando a cronologia dos fatos relevantes. (Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho / [organização] Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) - Araucária, PR: Impressoart Gráfica e Editora, 2024. p. 545). Original sem destaques.*

Por derradeiro, destaco trecho da sentença proferida pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, no julgamento do caso Fazenda Brasil Verde *vs* Brasil, em que reconhecido que o Estado violou o "***direito a não ser submetido à escravidão e ao tráfico de pessoas***":

> *"Não pode passar inadvertido para um juiz interamericano que a escravidão, em suas formas análogas e contemporâneas, tem origem e consequência na pobreza, na desigualdade e na exclusão social, repercutindo nas democracias substantivas dos países da região. Deste modo, a*

> *análise da experiência interamericana de proteção de direitos humanos (civis, políticos, econômicos, sociais, culturais e ambientais) demanda que sejam consideradas as peculiaridades da região, já que a América Latina é a região com o mais alto grau de desigualdade no mundo." (Sentença de 20/10/2016). Original sem destaques.*

Ainda, transcrevo parte de precedente paradigmático desta Eg. Turma, em que reconhecido o trabalho análogo ao de escravo:

> *"Trata-se da exploração de uma trabalhadora, mulher, negra, que, na verdade, diante dos contornos em que se deu, pode parecer a muitos algo comum, pela sua invisibilidade. O trabalho análogo à escravidão muitas vezes é invisível - tanto para a sociedade, diante da aceitação cultural, como também para o próprio trabalhador que, por receber o mínimo, ainda que em situação degradante, agradece e se submete a esse tipo de servidão, desconhecedor que é dos seus direitos - não só dos direitos trabalhistas - mas também de direitos fundamentais. De fato, "Sendo a atividade doméstica prestada no interior de residências familiares, a descoberta e a fiscalização de situações de exploração são bastante dificultadas e dependem, principalmente de "denúncias" de pessoas próximas à vítima. Contudo, a barreira, praticamente física, parece não ser a única explicação para o fato de a servidão doméstica permanecer oculta em nossa sociedade. Somada a ela, pode-se supor elevado grau de aceitação cultural dessas práticas, que contribuem para, de certa forma, preservá-las." (Trabalho escravo: entre os achados da fiscalização e as respostas judiciais / Carlos H. B. Haddad, Lívia M. M. Miraglia (coordenação); Lucas Fernandes Monteiro, Marcela Rage Pereira, Marina de Araújo Bueno, colaboradores. - Florianópolis: Tribo da Ilha, 2018.)*
>
> *[...]*
>
> *Como esclarece Ângela de Castro Gomes, citada por Luciana Paula Conforti, in "Direito Fundamental de não ser Escravizado no Brasil" (Belo Horizonte,: RTM, 2022), "quando houve a revisão do art. 149 do Código*

Penal, a redação do dispositivo legal sofre críticas, em razão de não apresentar mais uma "visão conceitual restritiva" do crime de manter trabalhadores em condições análogas à escravidão, com a previsão de punição, apenas, para os casos de privação da liberdade, em sentido estrito, como era em 1940. A tipificação aberta é entendida como falta de clareza na lei, alegando-se insegurança jurídica. Daí a existência de esforços para o entendimento de que a preservação da liberdade em sentido estrito não é mais o único fundamento para a tipificação do crime de manter trabalhadores em condições análogas à escravidão, abarcando, também, a falta de condições mínimas de respeito à dignidade humana. Nesse último caso, como destaca a autora, "a sujeição também é absoluta, porque a dignidade humana é tão irrenunciável e inalienável quanto a liberdade em sociedades livres."

E, citando Carlos Henrique Borlido Haddad, prossegue a autora, ressaltando que "até o advento da nova redação do art. 149 do Código Penal, "o tipo fazia referência apenas a reduzir alguém à condição análoga à de escravo, que podia ser compreendido como o fato de o sujeito transformar a vítima em pessoa totalmente submissa à sua vontade, como se escravo fosse." O autor aponta que: " [...] atualmente, há duas modalidades básicas de trabalho escravo. Uma em que não há nenhuma alusão ao cerceamento à liberdade de locomoção, e outra em que o crime somente se caracteriza quando o ir e vir é restringido."

A autora ainda prossegue, citando Carlos Henrique Borlido Haddad, que assim se pronuncia:

"A submissão a trabalhos forçados ou à jornada exaustiva ou a condições degradantes de trabalho insere-se na redução à condição análoga à de escravo que prescinde da restrição à liberdade de locomoção. Embora a submissão a trabalhos forçados possa caracterizar-se pelo emprego de coação física (vis absoluta) sobre o obreiro que é obrigado a expender sua força de trabalho - o que importaria à restrição da liberdade de locomoção -, a lei não afasta, ou melhor, permite a configuração do crime por meio de coação moral (vis compulsiva). O tipo penal satisfaz-se

com o emprego de ameaça que leve o trabalhador a desenvolver atividade contra o seu poder de escolha, sem que necessariamente haja restrição da liberdade de ir e vir.".

De se concluir: não é a restrição da liberdade de ir e vir, em seu sentido estrito, per si, que define - ou não - o trabalho análogo à de escravo, mas, sim, as condições de trabalho a que o trabalhador é submetido, com violação a seus direitos fundamentais, impedindo-o de exercer livremente - e da forma como melhor lhe aprouver - o direito à uma vida digna.

E acrescento: "o trabalho escravo "continuará presente, com seus novos conceitos, formatos e disfarces, sempre se transformando e se revigorando, e, ao mesmo tempo, precarizando as relações de trabalho", onde a saída está em valorizar e destacar os Direitos Fundamentais insculpidos de maneira ilustrativa na Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, a qual deve sr o principal instrumento de combate ao trabalho escravo contemporâneo." (Quanto vale a dignidade? Estudos contemporâneos sobre trabalho escravo / Organizadoras: Maria Carolina Fernandes Oliveira, Marianna Gomes Silva Lopes, Tamíris Souza Rodrigues; Colaboradores: Rebeca Oliveira Generoso, Samuel Almeida Fernandez, Shevah Ahavat Esberard; Ilustradora: Bianca Bernardes Trazzi. - Belo Horizonte: RTM, 2021).

Na obra citada acima, é traçado o perfil do trabalho análogo ao de escravo no ordenamento jurídico, ressaltando-se que no ordenamento jurídico brasileiro o trabalho escravo não se constitui numa abordagem clássica segundo a qual os escravos são negros vivendo em senzalas, coagidos por meio de violência e propriedades de seus senhores.

Segundo as autoras, "O trabalho escravo contemporâneo configurado no Brasil possui uma historicidade muito diversa, não havendo como se comparar o trabalho escravo anterior à Lei Áurea com o trabalho escravo após a Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988. Desta forma, não há de se ter um anacronismo histórico do trabalho escravo, tal qual as configurações de trabalho de uma época não correspondem a de outra. Importante destacar que, nesta conjuntura, os exemplos

> *de violações de Direitos Fundamentais são consequências destas violações, que não podem se repetir, mas se configuram com os novos movimentos históricos." (TRT3. 0010601-10.2022.5.03.0156 (ROT). Relatora Des. Maria Cecília Alves Pinto. Data de publicação: 30/08/2024).*

Pois bem.

Conforme restou apurado no presente feito, o autor desempenhava a seguinte jornada, durante o período imprescrito:

> - durante **15 dias consecutivos** de prestação de serviço, das **6h às 19h**, com intervalo intrajornada de 25min (quatro vezes por semana) e de 01h (três vezes por semana), inclusive domingos e feriados, seguidos de quatro dias consecutivos de folgas;
> - mais **15 dias consecutivos** de prestação de serviço, das **16h às 5h**, com **intervalo intrajornada de 25min** (quatro vezes por semana) e de **01h (três vezes por semana)**, inclusive domingos e feriados, seguidos de quatro dias consecutivos de folgas;

O autor, na primeira quinzena, trabalhou por **168 horas** e, na segunda, por **182 horas**, o que resulta em uma média, a cada **7 dias de trabalho**, de **84 horas** e **91 horas**. Ressaltando-se que as folgas eram concedidas apenas após quinze dias consecutivos de labor.

Vê-se, pois, que, de fato, restou demonstrado o labor em condições análogas à escravidão, já que submetido o Autor a jornadas extremamente extenuantes, que afrontam o mínimo civilizatório previsto no artigo 7º, XVI, da CR/88.

Em igual sentido, cito os seguintes precedentes desta E. Turma:

> **EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONDIÇÕES DE TRABALHO ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO**. "A escravidão, segundo o sociólogo Orlando Patterson, é uma espécie de "morte social", observada em dois momentos. O primeiro, externo, é quando a pessoa é afastada da sua família, do seu lugar de moradia, da sua comunidade, de suas crenças e costumes. Segundo o autor, há uma espécie de desenraizamento, dessocialização e despersonalização do ser humano, que leva à segunda etapa desse processo de morte social, quando a pessoa

escravizada passa por um processo de "não ser". Aqui, há a completa destruição de sua antiga identidade para construir uma nova identidade, desta vez dependente, sem vontade própria e condicionada ao seu senhor 1. Pode-se dizer que, ao longo da história humana, nas mais diversas localidades, esteve presente a subjugação, o domínio extremo, de um ser humano por outro. Uma realidade que reflete, no campo das relações de trabalho, o peso da injustiça de diminuir um semelhante, de transformar diferenças em desigualdades a fim de naturalizar a exploração predatória de certos grupos. Ao mesmo tempo, os escravizados sempre resistiram à subjugação, ao processo que os tornava mão de obra descartável. No caso específico da experiência colonial e imperial brasileira, onde existiu escravidão, existiu o negro aquilombado, a ela resistindo, inclusive com a organização de outras formas de produção e arranjos sociais. (...) Estabelecer as circunstâncias concretas que configuram essa exploração predatória da pessoa humana significa, também, fixar o patamar mínimo e aceitável de condições de trabalho, abaixo do qual não há nada que lembre um "contrato", entendido como uma relação negocial, um "trato", realizada entre pessoas livres e iguais em direitos e dignidade. É a proibição de se apropriar do trabalho alheio mediante coerção material e/ou simbólica, enfim, de se beneficiar da exploração predatória do fazer humano. (...) A escravidão por jornada exaustiva ocorre quando o trabalho excede os limites aceitáveis na relação esforço x tempo durante a jornada laboral. É necessário perceber, neste caso, a diferença entre as irregularidades trabalhistas e a jornada exaustiva de trabalho. A primeira afronta a legislação especializada, mas não as condições de dignidade e bem-estar do ser humano. A segunda, por sua vez, é aquela que produz a exaustão da pessoa que trabalha. (...) Dito de outro modo, a jornada exaustiva é aquela imposta a alguém por outrem em relação de trabalho, além dos limites legais extraordinários estabelecidos, capaz de causar prejuízos à sua saúde física e mental, decorrente de uma situação de sujeição que se estabelece entre ambos os contratantes, e de maneira forçada ou por circunstâncias que anulem a vontade da vítima. (...) O valor da

indenização que combate a ilicitude de desumanização e opressão deve ter o objetivo também de inibir que a prática seja reiterada. Um parâmetro objetivo possível é calcular a estimativa de ganho do agente com a mão de obra escravizada, além de todo o sofrimento da vítima. É dizer: pensar em uma equação que some a agressão de tirar a sobrevivência digna da pessoa e o valor do lucro que a mão de obra escravizada resultou ao agente. Ainda no que toca à imposição de multas, vale lembrar que além da multa pecuniária, há a possibilidade de impor, através do comando judicial, obrigações de fazer e não fazer, no intuito de que a prática lesiva não se repita, e a atividade empresarial se adeque à exigência de preservação da dignidade e da integridade física e psíquica das pessoas que, com seu trabalho, tornam possível a realização do empreendimento comercial. Em certos casos a condenação se torna ainda mais efetiva quando envolve obrigações alternativas, como a construção de casas, cisternas, capacitação dos trabalhadores vitimados, etc. Por outro lado, deve-se atentar na importância do bem maculado para que não haja um desequilíbrio entre indenizações concedidas em razão da origem da vítima, como pensar, por exemplo, que uma indenização por extravio de mala possa superar o valor da indenização paga a um(a) trabalhador(a) escravizado(a). O mesmo raciocínio deve ser levado em consideração para estabelecimento de multas ao empregador escravizador, seja em demandas coletivas ou individuais." (Trechos extraídos do 'Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo', elaborado pelo TST e CSJT) (TRT da 3ª Região; PJe: 0010789-70.2020.5.03.0027 (ROT); Disponibilização: 04/09/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Luiz Otavio Linhares Renault)

TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO. RECONHECIMENTO. Para a Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini, entendimento acolhido pela D. 1ª Turma à unanimidade, "A leitura do artigo 149 do Código Penal permite concluir que o trabalho em condição análoga à de escravo não se caracteriza

tão somente a partir da análise da ofensa à liberdade de locomoção dos trabalhadores com a existência de violência e coação física direta, mas, também, a partir do sentido da proteção do direito ao trabalho digno e do direito de não ser escravizado sem que se promova quaisquer interpretações que possam flexibilizar o conceito de trabalho análogo a de escravo no Brasil. Nesse sentido, as condições degradantes de trabalho são consideradas como trabalho escravo, na medida em que retiram do trabalhador os direitos mais fundamentais. O artigo 149 do Código Penal Brasileiro prevê os elementos que caracterizam a condição análoga à de escravo, quais sejam, a submissão a trabalhos forçados ou a jornadas exaustivas, a sujeição a condições degradantes de trabalho e a restrição de locomoção do trabalhador. No âmbito internacional, o Brasil assumiu o compromisso mundial de combate ao trabalho escravo ao aderir à Declaração Universal dos Direitos Humanos, em que se estabelece que "Ninguém será mantido em escravidão ou servidão, a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas" e que "Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego." Além de aderir à Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Brasil comprometeu-se, com a assinatura da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), que "Ninguém poderá ser submetido a escravidão ou servidão e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas." E ainda comprometeu-se, por meio da assinatura das convenções nº 29 e 105 da Organização da Organização Internacional do Trabalho, dentre vários outros instrumentos internacionais sobre o tema, a adotar medidas eficazes e a abolir todas as formas de trabalho forçado e obrigatório. Importante também lembrar que, dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS, pacto global assinado durante a Cúpula das Nações Unidas em 2015, pelos 193 países membros, e que fazem parte da Agenda 2030, está o de se "Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e

trabalho decente para todos" (Meta 8), sendo que a Meta 8.7 das Nações Unidas é a de "Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas." Estabeleceu o Brasil, na Meta 8.7, erradicar, até 2025, o trabalho em condições análogas às de escravo, o tráfico de pessoas e o trabalho infantil, principalmente nas suas piores formas (https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html). De se ressaltar, ainda, a ODS 16 da ONU: "Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis." Mencione-se, outrossim, os critérios ESG (Environmental, social and governance) que estão relacionados aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pelo Pacto Global. O ESG envolve a construção de um mundo inclusivo, ético e sustentável, cabendo às empresas se comprometerem com a superação da desigualdade e da discriminação, seja oferecendo um tratamento justo e igualitário aos seus empregados, seja proporcionando a todos os grupos sociais o acesso a produtos e serviços essenciais. Ao analisar o caso concreto, verifica-se que o Estudo Social realizado por determinação do Juízo nos autos do processo de reconhecimento da maternidade socioafetiva, evidenciou de forma clara que, muito embora a parte reclamante nutrisse grande afeto pela parte reclamada, considerando-a como uma mãe, é certo que viveu num sistema análogo à de escravidão, pois desde os seus 9/10 anos de idade laborou na fazenda não só nos serviços domésticos mas, também, na atividade rural, sem auferir qualquer valor pecuniário pelo seu trabalho. E o mais grave: foi retirada de sua família biológica de forma ilegal e traumatizante, como aponta o Estudo Social, com violação, o que é inequívoco, de seus direitos fundamentais. E ao ser privada, em tão tenra idade, do convívio com sua família biológica, nada mais lhe restava senão se

> agarrar e considerar como mãe aquela que lhe levou para um mundo completamente desconhecido". **DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. ART. 223-G DA CLT.** O objetivo da reparação por danos morais é punir o infrator e compensar a vítima pelo sofrimento que lhe foi causado, atendendo, dessa forma, à sua dupla finalidade: a justa indenização do ofendido e o caráter pedagógico em relação ao ofensor. Dessa forma, não se admite que a indenização seja fixada em valor tão elevado que importe enriquecimento sem causa, nem tão ínfimo que não seja capaz de diminuir a dor do empregado, nem sirva de intimidação para a ré. Destaca-se, quanto ao disposto nos §§1º a 3º do art. 223-G da CLT, acrescentados pela Lei nº 13.467/17, que a despeito da constitucionalidade reconhecida pelo STF, no recente julgamento da ADI 6050, firmou-se entendimento de que os critérios de quantificação de reparação previstos no referido dispositivo legal não obstam o arbitramento de valores superiores aos indicados nos referidos dispositivos legais. (TRT da 3ª Região; PJe: 0010601-10.2022.5.03.0156 (ROT); Disponibilização: 29/08/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Maria Cecília Alves Pinto).

Em razão da conduta ilícita praticada pela empresa, consistente na exigência de cumprimento de longas jornadas, dúvida não há de que ele experimentou sofrimento interior e angústia diante da precariedade de sua situação.

Com efeito, o que configura o dano moral é aquela alteração no bem-estar psicofísico do indivíduo, na normalidade da vida, resultando alteração desfavorável e causando mudança no estado de ânimo da pessoa.

Emerge daí o nexo de causalidade, o dano aos direitos da personalidade do empregado e a culpa da ré no evento danoso, configurando-se os elementos componentes da responsabilidade civil. Sob este enfoque, a indenização é medida que se impõe.

A reparação pecuniária, única aplicável na hipótese de indenização por danos morais, deve, tanto quanto possível, guardar razoável proporcionalidade entre o dano, a sua extensão, as suas consequências e a sua repercussão sobre a vida exterior e interior da vítima. Deve, ainda, ter por objetivo coibir o agente a não repetir o ato ou compeli-lo a adotar

medidas para que o mesmo tipo de dano não vitime a outrem.

O arbitramento, consideradas essas circunstâncias, não deve ter por escopo premiar a vítima nem extorquir o causador do dano. Também não pode ser estabelecido de modo a tornar inócua a atuação do Poder Judiciário, na solução do litígio. Nesta senda, a indenização não deve ser fixada em valor irrisório que desmoralize o instituto ou que chegue a causar enriquecimento acima do razoável, cumprindo assim, estritamente, o seu importante caráter pedagógico.

Assim, sopesando os parâmetros acima transcritos, arbitro a indenização por danos morais em R$50.000,00 (cem mil reais), importe razoável e proporcional à lesão no presente caso, considerando, ainda, a capacidade econômica das rés.

Diante de todo o exposto, dou provimento ao recurso do autor, para acrescer à condenação a indenização por danos morais no valor de R$100.000,00 (cem mil reais).

O valor da condenação relativamente à indenização por dano moral sofrerá incidência de juros e de correção monetária a partir da data do ajuizamento da ação, conforme julgamento proferido pelo TST nos autos do processo RR-202-65.2011.5.04.0030, da SDI-I, em 20/06/2024, observando-se a taxa SELIC (que engloba correção monetária e juros), nos termos definidos pelo STF no julgamento das ADC 58 e 59 MC/DF.

Conclusão do recurso

Conheço dos recursos ordinários interpostos pelo autor e pela 1ª ré. Não conheço, contudo, do tópico do recurso da 1ª ré que versa sobre a responsabilidade subsidiária da 2ª ré, por ausência de legitimidade e interesse recursal. No mérito, dou parcial provimento ao recurso da 1ª ré para: **i)** reconhecer que, durante três dias de cada semana trabalhada, o autor lograva gozar de intervalo intrajornada de uma hora; **ii)** determinar que a dedução dos valores já quitados a título de horas extras observe os termos da OJ 415 da SDI-1/ TST; **iii)** determinar que seja observada, na fase de liquidação, a OJ 394 da SDI-1 do TST, em sua redação anterior ao julgamento do Incidente de Recursos Repetitivos - Tema 9 - TSTIRR-10169-57.2013.5.05.0024, até 19/03/2023. Após essa data até a rescisão do pacto, os repousos semanais remunerados decorrentes das horas extras repercutem no cálculo das outras verbas salariais por força do decidido no precedente retromencionado; **iv)** fixar que a ré poderá valer-se da condição de beneficiária da desoneração prevista na Lei n. 12.546/2011, desde que comprove nos autos, que, ao

tempo do contrato de trabalho do autor, era detentora da benesse fiscal, intimando-se a União Federal, como credora dos tributos, para a defesa dos seus interesses neste processo, como se entender de direito. De ofício, quanto aos juros e correção monetária, determino a incidência: a) fase extrajudicial: IPCA-E e os juros legais - correspondentes ao índice TRD (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991, conforme parte final do item 6 da Ementa, do v. acórdão ADC 58); b) fase judicial: a partir do ajuizamento da ação até 29/08/2024, a incidência da taxa SELIC; e, c) fase judicial: a partir de 30.08.2024, a correção monetária deve corresponder ao IPCA apurado e divulgado pelo IBGE, ou índice que vier a substituí-lo (parágrafo único do art. 389 do Código Civil). Quanto aos juros, será adotada a SELIC, deduzido o IPCA ou índice que vier a substituí-lo, nos estritos termos do art. 406 do Código Civil. Dou provimento ao recurso do autor para acrescer à condenação a compensação por danos morais existenciais no importe de R$100.000,00. Aplica-se a taxa Selic para a correção monetária da indenização por danos morais, a partir do ajuizamento da presente ação.

Majoro o valor da condenação para R$300.000,00, com custas, pelas rés, no importe de R$6000,00.

Acórdão

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Presencial da Primeira Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu dos recursos ordinários interpostos pelo autor e pela 1ª ré; não conheceu, contudo, do tópico do recurso da 1ª ré que versa sobre a responsabilidade subsidiária da 2ª ré, por ausência de legitimidade e interesse recursal; no mérito, sem divergência, deu parcial provimento ao recurso da 1ª ré para: **i)** reconhecer que, durante três dias de cada semana trabalhada, o autor lograva gozar de intervalo intrajornada de uma hora; **ii)** determinar que a dedução dos valores já quitados a título de horas extras observe os termos da OJ 415 da SDI-1/ TST; **iii)** determinar que seja observada, na fase de liquidação, a OJ 394 da SDI-1 do TST, em sua redação anterior ao julgamento do Incidente de Recursos Repetitivos - Tema 9 - TSTIRR-10169-57.2013.5.05.0024, até 19/03/2023; após essa data até a rescisão do pacto, os repousos semanais remunerados decorrentes das horas extras repercutem no cálculo das outras verbas salariais por força do decidido no precedente retromencionado; **iv)** fixar que

a ré poderá valer-se da condição de beneficiária da desoneração prevista na Lei n. 12.546/2011, desde que comprove nos autos, que, ao tempo do contrato de trabalho do autor, era detentora da benesse fiscal, intimando-se a União Federal, como credora dos tributos, para a defesa dos seus interesses neste processo, como se entender de direito; de ofício, quanto aos juros e correção monetária, determinou a incidência: a) fase extrajudicial: IPCA-E e os juros legais - correspondentes ao índice TRD (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991, conforme parte final do item 6 da Ementa, do v. acórdão ADC 58); b) fase judicial: a partir do ajuizamento da ação até 29/08/2024, a incidência da taxa SELIC; e, c) fase judicial: a partir de 30.08.2024, a correção monetária deve corresponder ao IPCA apurado e divulgado pelo IBGE, ou índice que vier a substituí-lo (parágrafo único do art. 389 do Código Civil); quanto aos juros, será adotada a SELIC, deduzido o IPCA ou índice que vier a substituí-lo, nos estritos termos do art. 406 do Código Civil; unanimemente, deu provimento ao recurso do autor para acrescer à condenação a compensação por danos morais existenciais no importe de R$100.000,00 (cem mil reais). Aplicou a taxa Selic para a correção monetária da indenização por danos morais, a partir do ajuizamento da presente ação. Majorou o valor da condenação para R$300.000,00 (trezentos mil reais), com custas, pelas rés, no importe de R$6.000,00 (seis mil reais).

Presidiu o julgamento a Exma. Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Desembargadores: Paula Oliveira Cantelli (Relatora), Adriana Goulart de Sena Orsini e Luiz Otávio Linhares Renault.

Participou do julgamento a Exma. representante do Ministério Público do Trabalho, Dra. Florença Dumont Oliveira.

Sustentação oral: Advogada Júlia Magalhães do Carmo, pelo Reclamado.

Julgamento realizado em Sessão Presencial (Resolução TRT3 - GP nº 208, de 12 de novembro de 2021).

Belo Horizonte, 18 de novembro de 2024.

PAULA OLIVEIRA CANTELLI
Desembargadora Relatora

PROCESSO Nº 0010265-61.2023.5.03.0094 (ROT)
Publicado em 01.04.2024

RECORRENTE: MÁRCIA SANTOS LIMA, PERENE LTDA
RECORRIDO: OS MESMOS

RELATORA: JUÍZA CONVOCADA ADRIANA CAMPOS DE SOUZA FREIRE PIMENTA

EMENTA: **MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SADIO. MULHER. GESTANTE. SAÚDE FÍSICA E MENTAL. INTERRUPÇÃO DE UMA SITUAÇÃO DE TRABALHO QUE ENVOLVE PERIGO IMINENTE E GRAVE. ARTIGOS 3º E 13º DA CONVENÇÃO 155 DA OIT. ADI 5933. DIREITO AO AFASTAMENTO DA ATIVIDADE INSALUBRE DURANTE A GESTAÇÃO. REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS.** Nos termos do princípio do risco mínimo regressivo (art. 7º, XXII, da Constituição Federal), é obrigação do empregador a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e sadio, inclusive psicologicamente, a fim de assegurar a concretização do Estado socioambiental democrático de Direito, indo ao encontro dos arts. 6º, 7º, XXII, 196, 200, VIII, e 225, da CRFB, Convenções nº 155, 161 e 187, da OIT, e ODS nº 3 e 8, da Agenda 2030 (Resolução nº 123 do CNJ e art. 68 da Convenção Americana de Direitos Humanos). Nesse sentido, conforme declina o art. 3º, "e" da Convenção 155, promulgada pelo Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994, a saúde no ambiente de trabalho envolve não apenas afecção de doenças, mas os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. Outrossim, o artigo 13 da citada Convenção 155 da OIT prevê a possibilidade de a pessoa trabalhadora interromper uma situação de trabalho que

envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou saúde. É cediço que a Lei nº 14.151/2021 previu expressamente que durante a emergência de saúde pública de importância nacional, decorrente do coronavírus, a pessoa empregada gestante que ainda não tivesse sido totalmente imunizada contra o referido agente infeccioso, de acordo com os critérios definidos pelo Ministério da Saúde e pelo Plano Nacional de Imunizações (PNI), deveria permanecer afastada das atividades de trabalho presencial. Não obstante, a legislação trabalhista, independentemente do plano de imunização da gestante e da ocorrência da pandemia do Covid-19, nos termos previstos na Lei 14.151/21, em consonância com a tese do constitucionalismo feminista, encampada pelo Supremo Tribunal Federal, estabelece que a empregada gestante deverá ser afastada de atividades insalubres, conforme julgamento da ADI 5938, enquanto durar a gestação. No entendimento do Guardião da Constituição, a proteção à maternidade e à criança são direitos irrenunciáveis, razão pela qual não podem ser afastados por desconhecimento, impossibilidade ou negligência, uma vez que a jurisprudência da Suprema Corte é firme na tutela dos direitos da pessoa empregada gestante e lactante, do nascituro e do recém-nascido lactante em quaisquer situações de risco a sua saúde e ao seu bem-estar. Desse modo, presentes os requisitos caracterizadores do ato ilícito impõe-se a reparação por danos morais.

RELATÓRIO

O d. Juízo da Vara do Trabalho de SABARÁ/MG, por meio da sentença de ID 624af1b, da lavra da Exma. Juíza do Trabalho, Dra. Ângela Maria Lobato Garios, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou procedentes, em parte, os pedidos formulados, condenando a parte ré ao

pagamento das seguintes parcelas: adicional de insalubridade e reflexos; 40 minutos por dia de efetivo labor, com adicional de 50%, a título de intervalo intrajornada; restituição de desconto efetuado a título de rouparia. Deferidos os benefícios da gratuidade de justiça à parte autora. Custas pela parte ré, no importe de R$600,00, calculadas sobre R$30.000,00, valor provisoriamente arbitrado à condenação.

Os embargos de declaração opostos pela parte reclamada (ID 1a34dea), bem como os embargos de declaração opostos pela parte reclamante (ID 14aa9), foram julgados improcedentes (ID c2c6ada).

Inconformada, a parte ré aviou o recurso ordinário de ID 1846e00, suscitando a preliminar de nulidade do julgado; e, no mérito recursal, pugnou pela reforma da r. sentença quanto a: horas extras (intervalo intrajornada); adicional de insalubridade; descontos a título de rouparia; honorários periciais.

A parte autora aviou recurso ordinário (ID 319ab13), versando sobre: aviso prévio; multa do art. 477 da CLT, dano moral.

Contrarrazões ofertadas pela parte autora (ID ea8a704) e pela parte ré (ID d99de1f).

Dispensada a manifestação do Ministério Público do Trabalho, visto que não evidenciado interesse público a ser protegido.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Cientes as partes da sentença de ID c2c6ada, proferida em 27.11.2023, que julgou os embargos de declaração, conforme publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho - DEJT.

Assim, é próprio e tempestivo o recurso ordinário interposto pela parte reclamada, sob ID 1846e00, em 06.12.2023. Regular a representação processual da parte recorrente, pois digitalmente assinado pelo Dr. Luiz Felipe Braga Bastos, conforme procuração de ID 59b11b9. Comprovado o depósito recursal sob ID 4fec73a e o recolhimento das custas processuais (art. 790, CLT) conforme GRU e comprovante de pagamento de ID 4fec73a.

Presentes, portanto, os pressupostos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto pela parte ré.

Igualmente próprio e tempestivo, o recurso ordinário interposto pela parte autora, sob ID 319ab13, no dia 06.12.2023. Regular a

representação processual da parte recorrente, pois digitalmente assinado pela Dra. Kenia de Oliveira Santiago, conforme procuração de ID 5c2f4e8. Por ser beneficiária da justiça gratuita, (ID 624af1b, fl. 383 do PDF), a parte autora está isenta do recolhimento de quaisquer custas processuais (art. 790-A, CLT).

Porquanto presentes os pressupostos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto pela parte autora.

Outrossim, conheço das contrarrazões apresentadas pelas partes de IDs ea8a704 e d99de1f, pois tempestivas, eis que intimadas as partes em 11.12.2023, bem como regulares as respectivas representações processuais.

QUESTÕES DE ORDEM

APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017

Verifica-se que a parte autora foi admitida em 01.02.2018, logo, em período posterior à vigência da Lei 13.467/17. Assim, quanto ao direito material, considerar-se-á a legislação vigente à época da admissão da trabalhadora (01.02.2018, CTPS de ID 8223330, fl. 13 do PDF), à luz do princípio da irretroatividade das leis, do direito adquirido, do ato jurídico perfeito, à vedação ao retrocesso social e à inalterabilidade contratual lesiva (art. 5º, XXXVI e § 2º, CRFB; art. 7º, caput, CRFB; art. 26, CADH; Recomendação 123/22, CNJ; art. 468, CLT; art. 6º, LINDB). No que tange o direito processual, considerando que a presente ação foi ajuizada em 31.03.2023 (ID bf87844), aplica-se as normas processuais trazidas pela Lei 13.467/17 (art. 1.046, CPC).

MÉRITO RECURSAL

RECURSO DA PARTE RECLAMADA

PRELIMINAR - NULIDADE PROCESSUAL - INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA SEM DECISÃO FUNDAMENTADA - ART. 818, §§ 1º E 2º DA CLT

A parte reclamada alega que o d. juízo invalidou os cartões de ponto, inverteu o ônus probatório, sem decisão fundamentada anterior ao início da instrução processual, em total inobservância ao disposto nos §§ 1º e 2º do art. 818 da CLT. Assevera que a inversão do ônus da prova

lhe trouxe prejuízo processual, ao argumento de que foi surpreendida com a condenação imposta. Requer seja declarada a nulidade do r. julgado, determinando o retorno dos autos à instância de origem, possibilitando a recorrente exercer seu amplo direito de defesa e provar a fruição completa do intervalo intrajornada pela parte autora.

Examino.

Extrai-se da r. sentença recorrida que o d. julgador primevo, na análise do pedido relativo às horas extras, haja vista que a parte reclamada juntou aos autos cartões de ponto ilegíveis, adotou o entendimento previsto na Súmula 338 do Col. TST, há muito tempo fortemente sedimentado no âmbito juslaboral, friso.

Neste viés, e tratando-se de prática comumente adotada na Justiça do Trabalho, não há que se falar em surpresa e impossibilidade da parte reclamada em exercer seu direito de defesa. Isto porque, sendo ela detentora do documento acostado aos autos e conhecedora da legislação e jurisprudência trabalhista, por certo (art. 375/CPC), já detinha conhecimento de que a juntada de cartões de ponto ilegíveis autorizam a inversão do ônus da prova, nos termos da jurisprudência há muito tempo fortemente sedimentada e cristalizada no âmbito juslaboral.

Inclusive, pelo princípio da aptidão para a prova, o ônus processual, no particular, é mesmo da parte reclamada, pois detentora dos documentos necessários à prova do direito obreiro, os apresentou de forma ilegível, dificultando à parte reclamante que se desonerasse do ônus de prova quanto ao fato constitutivo do seu direito às horas extras pretendidas.

Segundo citado princípio, o ônus probatório compete à parte que possui os meios adequados para fazê-lo, sob risco de impossibilitar o exercício da defesa pela parte hipossuficiente, em clara desobediência aos ditames constitucionais relativos ao contraditório e à ampla defesa, assim como ao devido processo legal.

Não se pode perder de vista que a parte reclamante, na seara trabalhista, se mostra parte hipossuficiente processualmente no que concerne à produção de provas, haja vista que a maior parte dos documentos hábeis ao deslinde da controvérsia se encontra na posse da parte reclamada.

Entendimento em sentido contrário deixaria a pessoa trabalhadora, parte mais frágil da relação processual, submetida ao arbítrio exclusivo da parte mais forte, a parte empregadora, situação inadmissível diante dos princípios que regem esta Especializada, do princípio-fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana, artigo 1º, III, da CR/88, bem

como do fundamento constitucional relativo ao valor social do trabalho, artigo 1º, IV, da CR/88.

Sobre o tema, assim informa Mauro Schiavi: *"O presente princípio - aptidão para a prova - se amolda perfeitamente ao Processo do Trabalho, considerando-se a hipossuficiência e a dificuldade probatória de produção de determinadas provas pelo trabalhador e as melhores condições de produção de determinadas provas pelo empregador, como nas hipóteses do salário (art. 464 da CLT), da jornada (art. 74, §2º da CLT), etc."* (in Manual de Direito Processual do Trabalho de Acordo com o novo CPC, LTr, 12ª ed., pág. 689).

Do mesmo modo, aplicável ao caso a doutrina sobre a distribuição dinâmica do ônus da prova, conforme se depreende das palavras de Moura de Azevedo: *"a doutrina contemporânea vem pugnando pela flexibilização destas regras de distribuição do ônus da prova, no sentido de permitir ao juiz que, deparando-se com nítido desequilíbrio das condições probatórias entre as partes, motivadamente, decida por adequar a regra de distribuição do ônus da prova ao caso concreto, determinando que este ônus recaia sobre a parte que dispuser das melhores condições de provar os fatos submetidos a julgamento"* (A teoria dinâmica da distribuição do ônus da prova, disponível em www.jus2.uol.com.br/doutrina).

Registre-se que, nos termos do artigo 852-D da CLT, *"O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica".*

Em que pese tratar-se de artigo referente ao procedimento sumaríssimo, não se pode concluir pela inaplicabilidade da regra ao procedimento ordinário, porquanto, conforme nos ensina Carlos Henrique Bezerra Leite, *"em matéria de prova, não é o procedimento que vai impedir o juiz de dirigir o processo em busca da verdade real, levando em conta as dificuldades naturais que geralmente o empregado-reclamante enfrenta nas lides trabalhistas"* (Curso de Direito Processual do Trabalho - 14. ed. de acordo com o novo CPC - Lei n. 13.016, de 16-3-2015. - São Paulo: Saraiva, 2016. p. 768).

E prossegue: "*Cremos, portanto, ser analogicamente viável a aplicação da regra do art. 852-D da CLT a qualquer procedimento do processo trabalhista, com apenas uma advertência: o princípio em tela só tem lugar quando não existirem outras provas, nos autos, suficientes à formação do convencimento do juiz acerca dos fatos alegados pelas partes"*

(Curso de Direito Processual do Trabalho - 14. ed. de acordo com o novo CPC - Lei n. 13.016, de 16.03.2015. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 768).

Igualmente pertinente a doutrina de Emília Simeão Sako, segundo a qual a, *"declaração de inversão do onus probandi não precisa, necessariamente, ser expressa, pois na sentença, quando o juiz analisar as demais provas, irá dizer quem tinha o ônus de produzir a prova e não a produziu, independentemente de ter emitido declaração anterior sobre a quem competia esse ônus. O art. 6º, VIII, do CDC não exige expresso pronunciamento sobre quem compete provar. É suficiente, para a legitimidade da decisão, que o juiz, no julgamento da causa, diga em que prova se baseou para proferir a decisão. Nenhuma nulidade haverá caso o juiz não declare invertido o ônus da prova, pois o ônus da prova é um dever da parte. Além disso, nem o CDC, nem outro diploma legal obrigaram o juiz a declarar de forma expressa invertido o ônus da prova antes do julgamento e nem mesmo no julgamento. As partes têm o conhecimento da lei, não podendo alegar o seu desconhecimento. Além disso, devem pautar-se conforme o princípio da boa-fé, o qual impõe o dever de agir com lealdade, afirmando e sustentando apenas a verdade"* (A prova no processo do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 31).

Por fim, no que toca à inversão do ônus de prova, à luz do novel regramento, esclareço, em atenção ao disposto no artigo 818, §§1º e 2º da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, que ônus da prova, *"além de ser regra de instrução processual, é uma regra de julgamento",* motivo pelo qual, "*é possível o juiz inverter o ônus da prova na própria sentença, ou até mesmo o Tribunal fazê-lo segundo o seu livre convencimento, mas, tanto numa hipótese como na outra, sempre em decisão devidamente fundamentada. O atual Código de Processo Civil, e a CLT, recentemente alterada, seguindo posição majoritária da doutrina e da jurisprudência, nos arts. 373, §1º, e 818, §2º. asseguram à parte contra quem o ônus de prova fora fixado de forma diversa do convencional, o direito de desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. Desse modo, a tendência será no sentido de que a inversão do ônus de prova seja realizada antes da instrução processual. Caso o Juiz do Trabalho inverta o ônus da prova por ocasião do julgamento, deverá converter o julgamento em diligência para que a parte tenha possa produzir a prova*" (Schiavi, Mauro. Consolidação das Leis do trabalho comentada - São Paulo: Editora JusPodivm, 2021. p. 818).

Desta feita, não se verifica cerceamento ao direito de defesa, decisão surpresa ou prejuízo que autorize o reconhecimento da nulidade da r. sentença, nos termos do artigo 794 da CLT.

Registro, por fim, que a análise de mérito acerca da validade dos controles de jornada juntado aos autos será feita oportunamente, uma vez que a parte reclamada devolveu a matéria à apreciação deste Tribunal *ad quem*.

Rejeito.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - HONORÁRIOS PERICIAIS

O d. juízo de origem acolheu a conclusão do laudo pericial e julgou procedente o pedido de pagamento do adicional de insalubridade, em grau máximo (40%), para todo o período do vínculo empregatício, calculado sobre o salário-mínimo, com reflexos em horas extras, aviso prévio, 13º salários, férias+1/3, FGTS+40%, em razão de contato com agente biológico, no exercício da função de camareira.

Não se conformando com a r. decisão, recorre a parte reclamada. Alega, em síntese, que foi produzida prova oral que infirma as conclusões do laudo pericial. Aduz que a parte reclamante confessou *"que os banheiros do motel são utilizados somente pelos hóspedes, sem acesso de terceiros".* Sustenta que se conclui, da prova oral colhida, que os quartos/suítes e banheiros higienizados pela recorrida nunca foram de uso público. Requer a exclusão da condenação, assim como pugna pela inversão dos ônus da sucumbência, com a condenação da parte autora ao pagamento dos honorários periciais e dos honorários advocatícios. *Ad cautelam*, aduz que não há falar em suposto reflexo em horas extras que nunca foram prestadas. Pleiteia, ainda, a redução do valor dos honorários periciais para patamares mais moderados e condizentes à vistoria realizada.

Ao exame.

Segundo art. 189 da CLT, as atividades insalubres são aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

A caracterização e a classificação da insalubridade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, nos termos do art. 195 da CLT.

Assim, tratando-se de questão eminentemente técnica, foi determinada a realização de prova pericial, cujo laudo está anexado sob ID 31cdf0a - fls. 339 do pdf, encontrando-se arrematado pela seguinte

conclusão: *"Em conformidade com a NR-15 e seus Anexos da Portaria 3214/78 do MTE, e de acordo com o Laudo exposto, o Perito conclui: As atividades desenvolvidas pelo Reclamante durante todo seu pacto laboral são consideradas Insalubres".*

Extrai-se do laudo pericial, que a parte reclamante realizava as seguintes atividades:

> *"- higienizar os quartos após as saídas dos clientes;*
> *- Retirar e trocar as roupas de camas e toalhas;*
> *- limpar e recolher o lixo dos quartos e dos banheiros, colocando o lixo em saco plástico que eram levados até umas caixas de madeiras que ficavam nos corredores;*
> *- Reclamante higienizava os 16 (dezesseis) quartos sob sua responsabilidade, quantas vezes fosse necessário;*
> *- quando sobrava tempo varria o estacionamento;*
> *- recolher e transportar as roupas de camas e toalhas até à caixa de madeira que ficam no corredor;*
> *Nas higienizações dos quartos e banheiros a Reclamante utilizava água sanitária, Nitrol, detergente multiuso, desinfetante. Todos os produtos diluídos, não apresentando produtos químicos insalubres".*

Ao verificar os possíveis agentes insalubres, de acordo com a NR-15 e seus Anexos da Portaria 3214/78 do MTE, acrescentou a pessoa perita as seguintes considerações:

> *"A Reclamante limpando banheiros dos quartos e recolhendo o lixo dos mesmos ficava exposta a agentes biológicos. Tais banheiros não se equiparam a banheiros de escritórios e residência por serem abertos ao público e de grande movimentação. Portanto, a Reclamante faz jus ao adicional de insalubridade de grau máximo 40% (quarenta por cento) de acordo com o Anexo 14, Portaria 3214/78 do MTE. A Reclamante recebia regularmente e utilizava os EPIs botas de borracha e luvas de látex e touca, todos possuidores de CA (Certificado de Aprovação)."*

Pois bem.

Nos termos do item II, da Súmula 448 do Col. TST, se assemelham a instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação,

sendo certo que a urbanidade, no particular, se justifica pelo fato de que a população que circula nas dependências da parte ré é difusa.

Com efeito, a utilização de banheiros por uma elevada quantidade de pessoas potencializa a possibilidade de contato do trabalhador com agentes patogênicos, causando a exposição aos riscos de contágio de doenças.

A limpeza de banheiros de uso público e coletivo é atividade que se assemelha ao lixo urbano, no qual podem ser encontrados restos de alimentos e dejetos que oferecem riscos à saúde do trabalhador, decorrentes do contato com agentes biológicos normatizados no Anexo 14 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE. No caso em epígrafe, ademais, repisa-se que a pessoa perita ressaltou que "*A Reclamante ao higienizar os quartos, recolher as roupas de cama usadas pelos clientes, recolher lixo dos banheiros tinha contato com sangue, esperma, escarro e outros.*"

A urbanidade, no particular, se justifica pelo fato de que a população que circula nas dependências da parte reclamada é difusa, o que potencializa a possibilidade de contato do trabalhador com agentes patogênicos, causando a exposição aos riscos de contágio de doenças, especialmente considerando-se os excrementos com os quais a parte autora mantinha contato no exercício de suas atividades laborais em prol da empregadora. As atividades da parte autora, portanto, são consideradas como insalubres a expõem a contato e manipulação de dejetos humanos e, em consequência, com agentes biológicos patogênicos, sendo de conhecimento que o uso de EPIs, nestes casos particulares, não eliminam e nem reduzem o risco.

É certo que o juiz não está adstrito ao laudo pericial. Da mesma forma, dispõe o art. 479 do CPC, que o juiz apreciará a prova pericial de acordo com o disposto no art. 371 do CPC, indicando na sentença os motivos que o levaram a considerar ou a deixar de considerar as conclusões do laudo, levando em conta o método utilizado pelo perito.

Todavia, a decisão contrária à manifestação técnica do perito só é possível se existirem nos autos outros elementos e fatos provados que fundamentam tal entendimento, sem os quais se deve prestigiar o conteúdo da prova técnica produzida, por aplicação do art. 195 da CLT.

No caso dos autos, não há elementos probatórios suficientes para destituir a validade das informações prestadas pela pessoa perita ou, ainda, para fazer valer conclusão diversa, merecendo destacar que a seguinte declaração da parte autora no sentido de que *"os banheiros do motel são utilizados somente pelos hóspedes, sem acesso de terceiros",* não elide o enquadramento das atividades realizadas como insalubres, haja vista que,

no presente caso, a rotatividade dos hóspedes evidencia a natureza pública, coletiva e difusa da clientela.

Diga-se ainda que as declarações da testemunha ouvida a rogo da parte reclamada apenas confirmam as conclusões periciais, pois evidenciam o trabalho exercido de modo insalubre na limpeza dos quartos do motel. Confira-se:

> *"que a empresa fornece EPIs para todos os empregados, luvas, botas, máscaras, álcool gel; que a empresa orienta quanto ao uso dos equipamentos; que é feita a troca de EPIs sempre que necessário, podem pedir para a gerente; que a empresa fiscaliza o uso de EPIs; que o local tem 66 quartos, durante a pandemia foi bem reduzido o número de quartos, 70%; que na época tinham 3 camareiras, cada uma era responsável por 3, 4 ou 5 quartos; que no turno são realizadas em torno de 04 a 05 higienizações por cada camareira; que a luva é impermeável; que para colocar e retirar a luvas usam álcool gel, cada uma tem seu vidro de álcool; que se precisar trocar de luvas a empresa oferece sempre; que ao trocar roupa de cama ou toalha a funcionária não tem contato com fluido corporal, porque tem lixeira para que elas coloquem o que for preciso;" (ID 433dc47 - fls. 373 do pdf).*

Dessa forma, tratando-se de matéria eminentemente técnica, devem prevalecer as conclusões da pessoa perita, que detém conhecimentos científicos na área e goza de especial fidúcia. Sendo assim, acolho as conclusões alcançadas no laudo pericial, porquanto decorrem de elucidativo trabalho do auxiliar do juízo, notadamente porque não foram rechaçadas de forma robusta por qualquer outro meio de prova constante dos autos.

Por conseguinte, sendo sucumbente a parte ré na pretensão objeto da perícia, deve ser mantida a r. sentença acerca do pagamento dos honorários pericias (art. 790-B, CLT), cujo valor de R$2.000,00 é compatível com a complexidade da prova técnica, a qualidade do trabalho prestado pela pessoa perita e os gastos por ele efetivados, remunerando de maneira digna e razoável o trabalho realizado pelo perito do juízo.

Mantida a r. sentença de origem, permanece a sucumbência, o que a ampara a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais.

Ante o exposto, nego provimento.

INTERVALO INTRAJORNADA

O d. juízo de origem condenou a parte reclamada ao pagamento do acréscimo de 50% da hora normal de trabalho sobre 40 minutos, sem reflexos, em face da natureza indenizatória da parcela, ao fundamento de que os cartões de ponto juntados estavam ilegíveis e com marcação britânica, presumindo verdadeira a jornada apontada na inicial fixada da seguinte forma: 22:40 às 07:00, de segunda a sexta, com vinte minutos de intervalo.

Irresignada, insurge-se a parte reclamada em face da r. sentença. Alega que cumpriu os comandos legais, ao anexar aos autos o controle de ponto. Assevera que os controles de ponto não são britânicos e tampouco ilegíveis. Aduz que o ônus de prova, nessa hipótese, recai sobre a parte autora. Pontua que o d. Juízo invalidou os cartões de ponto, inverteu o ônus probatório, sem decisão fundamentada anterior ao início da instrução processual, em total inobservância ao disposto nos §§ 1º e 2º do art. 818 da CLT.

Passo ao exame.

Inicialmente destaca-se que a celeuma relativa à inversão do ônus da prova já restou suficientemente analisada no tópico preliminar, razão pela qual desde já ficam rechaçadas as alegações da recorrente neste sentido, de modo que remeto as partes à nova leitura do referido tópico.

Assim sedimentado, registro que prova da jornada de trabalho, inclusive quanto ao intervalo para descanso e alimentação, é realizada, primordialmente, pelos controles de ponto, à luz do que preconiza o artigo 74 da CLT.

Em regra, o ônus de comprovar o trabalho extraordinário compete à parte reclamante, competindo à parte reclamada a apresentação dos cartões de ponto quando contar com mais de 20 empregados, a teor do disposto no art. 74, § 2º, da CLT, com a redação dada pelo art. 15 da Lei nº 13.874/2019, e Súmula 338 do TST.

E, como sabido, os cartões de ponto são considerados documentos formalmente válidos, mesmo sem a assinatura do empregado, visto que a ausência de assinatura nos cartões de ponto não invalida seu teor, ante a inexistência de exigência legal nesse sentido (art. 74, §2º, da CLT).

No caso em epígrafe, a parte reclamada anexou aos autos os controles de ponto (ID. 5aad4da e seguintes - fls. 89 do pdf), nos quais os registros de horários concernentes ao intervalo intrajornada têm marcações perfeitamente legíveis, em alguns casos, e de visualização

bastante prejudicada em outros casos. No entanto, em que pese o prejuízo da leitura, deles ainda é possível visualizar-se o sombreamento da devida marcação do intervalo intrajornada, a exceção de hipóteses de afastamento legal, como férias, por exemplo. Assim, ainda que existam, de fato, marcações cuja leitura é prejudicada, é possível se depreender dos cartões de ponto o sombreamento da marcação do intervalo intrajornada.

Neste sentido, e considerando que o intervalo intrajornada pode ser pré-assinalado, em conformidade com as disposições declinadas no 74, §2º, da CLT, *dmv* do entendimento adotado na origem, reputo que é possível, sim, verificar da documentação a existência do preenchimento pré-assinalado do intervalo intrajornada, como autoriza a norma legal, razão pela qual o ônus da prova permanece com a parte reclamante, por se tratar de fato constitutivo de seu direito, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC.

Registra-se, todavia, que a parte autora não produziu prova que demonstrasse que o intervalo intrajornada tenha sido concedido de forma irregular (ata de audiência de ID 433dc47 - fls. 371 do pdf).

Nesse mesmo sentido, trago à colação julgados da Primeira Turma:

> ***INTERVALO INTRAJORNADA. ÕNUS DE PROVA,*** *A teor do que dispõe o artigo 74, § 2º, da CLT, é obrigação da empresa que possui mais de vinte empregados fazer a devida anotação dos horários de trabalho de seus empregados mediante registro manual, mecânico ou eletrônico. Na hipótese, a reclamada juntou os controles de ponto aos autos, que apontam registros de horários variáveis e pré-assinalação do horário destinado ao intervalo intrajornada, conforme autorização do §2º do artigo 74 da CLT. Assim, diante da prova pré-constituída produzida pela reclamada, incumbia ao reclamante o ônus de comprovar a invalidade dos registros, o que não foi feito. (TRT da 3ª Região; PJe: 0010155-74.2023.5.03.0187 (ROT); Disponibilização: 16/01/2024; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocado Cleber Lúcio de Almeida).*
>
> *INTERVALO INTRAJORNADA. PRÉ-ASSINALAÇÃO. Havendo pré-assinalação do intervalo intrajornada, como autorizado pelo artigo 74, § 2º, da CLT, cabe ao reclamante a prova de que o referido intervalo era*

concedido irregularmente. (TRT da 3ª Região; PJe: 0011211-53.2022.5.03.0131 (ROT); Disponibilização: 23/11/2023; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Maria Cecília Alves Pinto).

INTERVALO INTRAJORNADA. ÔNUS DA PROVA. Havendo pré-assinalação do intervalo intrajornada nos registros de ponto coligidos aos autos, incumbe ao reclamante provar que não usufruiu a pausa, por se tratar de fato constitutivo do direito vindicado, a teor do disposto nos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC. Comprovado o descumprimento da hora intervalar, o empregado faz jus ao pagamento da hora extra correspondente. (TRT da 3ª Região; PJe: 0010560-90.2019.5.03.0142 (ROT); Disponibilização: 31/05/2023; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Emerson José Alves Lage).

Dessa feita, dou provimento ao recurso da parte reclamada para excluir a condenação ao pagamento do acréscimo de 50% da hora normal de trabalho sobre 40 minutos, sem reflexos.

DESCONTOS A TÍTULO DE ROUPARIA

O d. juízo de primeiro grau julgou procedente o pedido de restituição do valor descontado a título de rouparia, ao fundamento de que a parte reclamada não apresentou documento que possa sustentar a responsabilidade da reclamante no extravio das peças.

Irresignada, insurge-se a parte reclamada. Alega que os descontos estão previstos no contrato de trabalho, documento constante sob ID fb4e11f, em seu item IV.

Examino.

Nos termos do caput do art. 462 da CLT, o desconto no salário do trabalhador somente é lícito quando proveniente de adiantamento, de dispositivo de lei ou de contrato coletivo. O § 1º do citado dispositivo legal ainda estabelece que: "Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado".

Em face do princípio da intangibilidade salarial, a ordem jurídica excepciona as hipóteses em que o empregador está autorizado a efetuar

descontos nos salários do seu empregado. Assim, o empregador somente pode efetuar descontos salariais, desde que observe os requisitos previstos no art. 462 da CLT, qual seja, em caso de dolo do empregado, previsão em norma coletiva ou legal, adiantamento salarial ou em caso de culpa do trabalhador adrede pactuada.

No caso dos autos, o contrato de trabalho firmado entre as partes prevê a possibilidade de descontos em caso de danos que a parte obreira viesse a causar à parte reclamada (cláusula IV de. ID. fb4e11f -fls. 199 do pdf).

Ocorre, no entanto, que após o exame da prova oral produzida pela parte reclamada, partilho do entendimento edificado na origem, e entendo que a parte reclamada não se desincumbiu de seu ônus de comprovar que a parte reclamante tenha sido responsável, agindo com dolo ou culpa, no extravio da rouparia. Nesse sentido, confira-se o depoimento da testemunha ouvida a rogo da parte reclamada, Sra. Edna Maria Resende Santos:

> *"que trabalha para a reclamada desde 1982, na função de supervisora; que era a supervisora da reclamante; que havia conferência entre o número de roupas entregues e recebidas, tendo desconto em caso de divergência; que a conferência era feita pelo encarregado, Sra. Flávia e Bruna; que a empregada colocava as roupas no caixote e a gerente conferia, junto com as empregadas/camareiras;" (ID 433dc47 - fls. 373 do pdf).*

À mingua de comprovação da validade dos mencionados descontos, haja vista que não comprovado dolo ou culpa da parte reclamante, reputo correta a sentença que condenou a parte reclamada na obrigação de restituição à parte autora o valor descontado a título de rouparia, conforme se apurar em liquidação.

Nego provimento.

RECURSO DA PARTE RECLAMANTE

AVISO PRÉVIO

Noticiou a parte autora, na peça de ingresso, que a parte reclamada comunicou-lhe a sua dispensa em 02.02.2023 e que, após a data 19.03.2023, deveria comparecer no departamento pessoal da empresa para receber

o pagamento rescisório e as guias que as quais teria direito. Aduziu que a parte reclamada não pagou o aviso prévio indenizado, na tentativa de fraudar a lei. Requereu o pagamento do aviso prévio indenizado (30) dias, acrescido de 15 dias proporcionais aos anos laborados.

A parte reclamada, em sua defesa, alegou que ser incontroverso o não cumprimento do aviso prévio pela parte autora. Asseverou que, diante de tal fato e da previsão contida no art. 487, § 2º da CLT, efetuou o desconto da referida parcela de forma legítima.

O d. juízo de origem julgou o pleito improcedente, ao fundamento de que parte reclamante não logrou comprovar que a reclamada exigiu o labor do referido período em horário e em local diverso daquele da prestação de serviço.

Não se conformando com a r. decisão, pleiteia o pagamento do aviso prévio.

Ao exame.

A parte reclamante foi admitida em 01.02.2018 e dispensada sem justa causa em 02.02.2023 (CTPS de ID 8223330, fl. 13 do PDF).

Extrai-se dos autos, documento de comunicação do aviso prévio (ID 34bbc08 - fls. 214 do pdf), devidamente assinado pela parte reclamante, no qual consta a informação de que o aviso seria trabalhado, encerrando-se o contrato de trabalho em 19/03/2023. Paralelamente, as verbas rescisórias foram pagas em 24.03.2023, conforme documento que comprova a transação bancária sob ID 34bbc08 - fls. 217 do pdf.

Os cartões de ponto denotam que houve o registro do trabalho até o dia 24.01.2023, sendo que no dia 25.01.2023 está registrado como dia de "folga" e do dia 26.01.2023 a 01.02.2023 está marcado como "atestado" (ID 469324a - fls. 194 do pdf) e a partir de 03.02.2023 está marcado como falta.

Pois bem.

O entendimento que prevalece na doutrina e jurisprudência é no sentido de que o aviso prévio trabalhado se restringe aos 30 dias previstos na CLT, não abrangendo a proporcionalidade fixada pela Lei 12.506/11.

A parcela proporcional de 3 dias a cada ano trabalhado na empresa, se devida pelo empregador, tem que ser paga em pecúnia. Isto porque, a proporcionalidade decorrente do lapso contratual e do tempo de serviços prestados à empresa deve ser interpretada e aplicada em benefício do trabalhador, não sendo razoável obrigar que ele permaneça por mais tempo na empresa, impedido de receber as suas verbas rescisórias e sujeitando-se, por vezes, a um ambiente de trabalho hostil. Privilegia-se aqui, o princípio da proteção ao trabalhador.

Nesse sentido, a Nota Técnica 184/2012 do MTE, e a jurisprudência dominante do TST:

> *"AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL. PEDIDO DE DEMISSÃO. DEVOLUÇÃO DE DESCONTO. I. Prevalece na jurisprudência desta Corte Superior o entendimento de que o aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço de que trata a Lei nº 12.506 é em benefício exclusivo do empregado, não cabendo cumprimento do aviso em tempo superior a trinta dias e tampouco o desconto equivalente, como no caso dos autos. II. Extrai-se do acórdão que a empresa efetuou desconto superior a trinta dias na rescisão do empregado, o que contraria o entendimento que prepondera no TST. III. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (Processo: RR - 778-90.2012.5.02.0317 Data de Julgamento: 07/11/2018, Relator Desembargador Convocado: Ubirajara Carlos Mendes, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018).*

> *"RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. ALTERAÇÃO DA LEI 12.506/2011. OBRIGAÇÃO LIMITADA AO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE RECIPROCIDADE. A proporcionalidade do aviso prévio a que se refere a Lei 12.506/2001 apenas pode ser exigida da empresa, uma vez que entendimento em contrário, qual seja, exigir que também o trabalhador cumpra aviso prévio superior aos originários 30 dias, constituiria alteração legislativa prejudicial ao empregado, o que, pelos princípios que norteiam o ordenamento jurídico trabalhista, não se pode admitir. Dessarte, conclui-se que a norma relativa ao aviso prévio proporcional não guarda a mesma bilateralidade característica da exigência de 30 dias, essa sim obrigatória a qualquer das partes que intentarem resilir o contrato de emprego. Recurso de embargos conhecido e provido. (TST-E-RR-1964-73.2013.5.09.0009 - Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho - Ministro Hugo Carlos Scheuermann - Publ. 21/09/2017).*

Do mesmo modo, tem decidido este eg. Regional:

> *AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. EXEGESE DA LEI Nº 12.506/11. A proporcionalidade do aviso prévio regulamentada pela Lei nº 12.506/2011, deve sempre ser interpretada e, consequentemente, aplicada a benefício do trabalhador, destinatário da norma prevista na Constituição, e que, como tal, transcende o caráter de mera regulação contratual sinalagmática. Destarte, os efeitos da proporcionalidade evidenciam-se somente no que tange ao respectivo pagamento, porquanto não se mostra razoável exigir do trabalhador que cumpra aviso prévio trabalhado por mais de 30 dias, pois tal medida acarretaria evidente retrocesso aos direitos trabalhistas já assegurados. Assim, o aviso prévio trabalhado quando superior a 30 dias importa em nulidade da comunicação, devendo a empregadora indenizar corretamente o período. Interpretação adotada, inclusive pelo MTE, em Nota Técnica nº 184, de 07/08/2012. (TRT da 3ª Região; PJe: 0000887-42.2014.5.03.0112 (RO); Disponibilização: 27/02/2019, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 651; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr.).*
>
> *IMPOSSIBILIDADE DE EXIGÊNCIA DE TRABALHO POR MAIS DE 30 DIAS - A proporcionalidade prevista na Lei 12.506/2011 aplica-se somente em benefício do trabalhador e, assim, não se pode exigir que o empregado trabalhe por mais de trinta dias no período do aviso prévio, pois a Constituição Federal não prevê a obrigação do empregado de prestar o aviso prévio de forma proporcional ao seu empregador. A Lei 12.506/2011 não alterou o disposto no art. 488 da CLT, de modo que permanece a opção do empregado entre a redução de duas horas nos trinta dias de aviso ou a redução de sete dias corridos. Desse modo, independentemente do número de dias de aviso prévio proporcional a que faz jus o empregado, na hipótese de aviso prévio trabalhado, o trabalho só pode ser exigido pelo período máximo de trinta dias, devendo os dias que ultrapassam os 30 dias serem indenizados.*

> *Assim sendo, fazendo jus o empregado ao aviso prévio proporcional, o aviso prévio laborado pode ser cumprido de duas formas, quais sejam, o cumprimento de aviso por 30 dias, com redução de duas horas diárias, sendo indenizado o período restante, ou o cumprimento do aviso por 23 dias, pela redução dos sete dias corridos, sendo indenizado o período restante. (TRT da 3ª Região; PJe: 0010959-15.2017.5.03.0070 (RO); Disponibilização: 25/06/2018, DEJT/TRT3/Cad. Jud, Página 1027; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Maria Lúcia Cardoso Magalhães).*

Ocorre, no entanto, que na hipótese vertente, a parte autora não comprovou que trabalhou sequer os 30 dias do aviso prévio legalmente devidos ao empregador. Registra-se que a parte autora tinha ciência de que o aviso prévio seria trabalhado, pois consta, expressamente, do comunicado de dispensa que as atividades deveriam ser cessadas no dia 19/03/2023. Não há qualquer prova no sentido de que a parte reclamada havia liberado a parte reclamante do cumprimento do aviso prévio.

Desse modo, a parte autora não tem direito a receber pela indenização correspondente.

Ante o exposto, nego provimento.

MULTA DO ART. 477, §8º, DA CLT - NULIDADE DO AVISO PRÉVIO

O d. juízo de origem julgou improcedente o pedido de pagamento da multa do artigo 477, §8º, da CLT.

Não se conformando com a r. decisão, a parte reclamante alega ser mãe de família e, por isso, necessitava receber seu acerto rescisório dentro de prazo inferior a 45 dias. Pontua que o atraso no pagamento das verbas rescisórias culmina no pagamento da multa do art. 477 da CLT. Pugna pelo pagamento da multa do art. 477, §8º, da CLT pelo atraso no depósito das verbas rescisórias.

Ao exame.

A multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT é devida quando descumprido pelo empregador o prazo do parágrafo 6º do citado dispositivo legal para a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação.

E, nesse sentido, não seria razoável computar o período do aviso que excede o trintídio para fins de acerto rescisório, sob pena de sérios prejuízos para o empregado que depende de sua força de trabalho e contraprestação (natureza alimentar, pois) para sua sobrevivência e de seus dependentes.

Assim, considerando a nulidade do aviso trabalhado, a meu ver, teria a parte ré o prazo de 10 dias contando do trintídio legal para efetuar o pagamento das verbas devidas.

Cito o seguinte precedente:

> *AVISO PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE. LEI 12.506/11. MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT. A jurisprudência vem se firmando no sentido de que o prazo do aviso prévio proporcional acima dos 30 dias de trabalho e instituído pela Lei 12.506/11 beneficia tão-somente o empregado, ou seja, será observado apenas os trinta dias para todos os aspectos do instituto, inclusive para fins de acerto rescisório. Não é razoável computar o período do aviso que excede o trintídio para fins de acerto rescisório, considerando-se que o trabalhador pode ter até noventa dias de aviso prévio aguardando o final de tão longo prazo para receber o acerto da rescisão contratual, sob pena de sérios prejuízos para o empregado que depende de sua força de trabalho e contraprestação (natureza alimentar, pois) para sua sobrevivência e de seus dependentes. Recurso desprovido. (TRT da 3ª Região; PJe: 0011321-10.2017.5.03.0137 (RO); Disponibilização: 12/03/2019, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 826; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Convocado Danilo Siqueira de C. Faria).*

In casu, a parte reclamada procedeu ao pagamento das verbas rescisórias constantes do TRCT em 24.03.2023, conforme documento que comprova a transação bancária sob ID 34bbc08 - fls. 217 do pdf, fora, portanto, do prazo previsto no artigo 477, § 6º, "a", da CLT, vigente à época da rescisão, sendo devida a multa do § 8º do mesmo dispositivo legal.

Assim, dou provimento ao recurso para condenar a parte reclamada ao pagamento da multa prevista no art. 477, § 8º da CLT.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Propugnou a parte reclamante na peça vestibular o pagamento de indenização por danos morais, no importe de R$10.000,00 ou em outro valor a ser fixado pelo juízo. Alegou que no período da pandemia do Covid-19 estava grávida e que a parte reclamada não possibilitou o seu afastamento, como era previsto naquele período. Aduz que permaneceu laborando com medo de ser contaminada pela doença do Covid-19 e passar doença para o bebê. Sustenta que sofreu abalo emocional naquele período mais crítico da pandemia e que a parte reclamada não disponibilizou máscaras e álcool em gel para utilização no ambiente de trabalho.

Em sua defesa, a parte reclamada argumentou que a parte autora não sofreu nenhum dano, muito menos moral. Sustentou não ser crível a ocorrência do dano pelo mero desenvolvimento e funções laborais normais, as quais jamais podem se comparadas a qualquer ato ilícito.

O d. juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido de reparação por danos morais, ao fundamento de que não foram produzidas provas de que a parte reclamante tivesse sofrido algum constrangimento que tivesse gerado dor, sofrimento, vergonha, situações vexatórias capazes, decerto, de transtorná-la ao ponto de reclamar o dano de ordem eminentemente moral.

Em face da r. sentença, insurge-se a parte reclamante.

Ao exame.

A indenização por danos morais decorrentes do contrato de trabalho pressupõe ato ilícito ou erro de conduta do empregador ou de preposto seu, além do prejuízo suportado pelo trabalhador e do nexo de causalidade entre a conduta injurídica do primeiro e o dano experimentado pelo último, nos moldes da legislação vigente que rege a espécie (arts. 5º, V e X e 7º, XXVIII, ambos da CRFB/88, bem como dos artigos 186, 187, 927, 932, III, 944, 949 e 950, do CC/02).

São invioláveis, enquanto bens tutelados juridicamente, a honra, a dignidade e a integridade física e psíquica da pessoa, por força de expressa disposição de lei, garantias que têm destacada importância também no contexto do contrato de trabalho, fonte de dignidade do trabalhador. Daí porque a violação a qualquer desses bens jurídicos, no âmbito do contrato de trabalho, ensejará ao violador a obrigação de indenizar os danos dela decorrentes.

No caso vertente, inexiste controvérsia quanto ao estado gravídico da parte reclamante ao tempo em que laborou para a parte reclamada.

Nesse sentido, a certidão de nascimento comprova que a parte autora estava grávida durante o contrato de trabalho havido com a parte reclamada (nascimento em 22.05.2021 - ID df32ba3 fls. 26 do pdf).

Na espécie, o atestado médico, juntado aos autos pela parte reclamada, sob ID. 8575f33 - fls. 67 do pdf, datado de 27.10.2020, atesta que a parte autora era gestante de alto risco, portadora de diabetes insulino, e, ainda, consta a solicitação de adaptação da função para melhor controle da dieta e do uso da insulina, confira-se:

> ***"Gestante portadora de diabetes insulino dependente há três anos. No momento grávida da terceira gestação caracterizada como de Alto Risco.***
> ***Solicito adaptação funcional para melhor controle de dieta e do uso de insulina."***

Pois bem.

A Lei 14.151/2021, que assegurava à empregada gestante o afastamento das atividades presenciais e a respectiva remuneração, durante a emergência da saúde pública, causada pela pandemia do coronavírus, entrou em vigor em 12.05.2021, anteriormente ao nascimento do filho da parte autora, que ocorreu em 22.05.2021.

É cediço que a Lei nº 14.151/2021 previu expressamente que durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus, a empregada gestante que ainda não tivesse sido totalmente imunizada contra o referido agente infeccioso, de acordo com os critérios definidos pelo Ministério da Saúde e pelo Plano Nacional de Imunizações (PNI), deveria permanecer afastada das atividades de trabalho presencial.

Contudo, mesmo antes da vigência da Lei 14.151/21 o dever da tutela do meio ambiente, bem como da saúde do trabalhador decorrem do contrato de trabalho e da função socioambiental da propriedade.

Nesta toada, a Nota Técnica nº 01/2021 do GT Nacional COVID-19 - "*Nota Técnica sobre a proteção à saúde e igualdade de oportunidades no trabalho para trabalhadoras gestantes em face da segunda onda da pandemia do COVID 19"* tratava de orientação e diretrizes às empresas, sem força normativa.

Insta salientar, no entanto, que nos termos do princípio do risco mínimo regressivo (art. 7º, XXII, da Constituição Federal), é obrigação do empregador a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e sadio, inclusive psicologicamente, a fim de assegurar a concretização do Estado

socioambiental democrático de Direito, indo ao encontro dos arts. 6º, 7º, XXII, 196, 200, VIII, e 225, da C/88, Convenções nº 155, 161 e 187, da OIT, e ODS nº 3 e 8, da Agenda 2030.

Nesse sentido, conforme declina o art. 3º, "e" da Convenção 155, promulgada pelo Decreto n. 1254, de 29 de setembro de 1994, a saúde no ambiente de trabalho envolve não apenas afecção de doenças, mas os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Outrossim, o artigo 13 da citada Convenção 155 da OIT prevê a possibilidade de a pessoa trabalhadora interromper uma situação de trabalhado que envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou saúde, como ocorre com a questão retratada no caso desses autos.

De conformidade com a pratica e as condições nacionais, deverá ser protegido, de consequências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

E mais, o E. STF, encampando a tese do constitucionalismo feminista, entendeu que a empregada gestante **deverá** ser afastada de atividades insalubres, conforme julgamento da ADI 5938, enquanto durar a gestação. No entendimento do Guardião da Constituição, a proteção à maternidade e à criança são direitos irrenunciáveis, razão pela qual não podem ser afastados por desconhecimento, impossibilidade ou negligência, uma vez que a jurisprudência da Suprema Corte é firme na tutela dos direitos da pessoa empregada gestante e lactante, do nascituro e do recém-nascido lactante em quaisquer situações de risco a sua saúde e ao seu bem-estar.

No caso em análise, incontroverso que a função desempenhada pela parte reclamante, de camareira em um motel, não poderia ser exercida por meio de teletrabalho.

A medida prudente a ser adotada, portanto, de acordo com as obrigações do empregador (artigos 2º, 157, 394 e 394-A da CLT), especialmente diante do estado gravídico e, sobretudo, considerando a gestação de alto risco, era o afastamento da parte autora das atividades presenciais, de modo a substituir por outras funções que permitissem o teletrabalho, sobretudo, ao se considerar que a atividade da parte reclamante era insalubre.

Produzida a prova oral, a testemunha ouvida a rogo da parte reclamada, Sra. Edna Maria Resende Santos, declarou que foram fornecidos EPIs e, ressaltou, que durante a pandemia não foi comunicada

pela parte reclamante de nenhuma "anormalidade" em sua gravidez, em contrariedade ao atestado médico acostado aos autos ID. 8575f33 - fls. 67 do pdf, datado de 27.10.2020, confira-se trecho do depoimento:

> *"que trabalha para a reclamada desde 1982, na função de supervisora; que era a supervisora da reclamante; (...) que não foi comunicada pela reclamante nenhuma "anormalidade" em sua gravidez; que a empresa não recebeu nenhum atestado médico comunicando complicação na gravidez da reclamante; que a reclamante não passou mal na empresa no período de sua gestação, trabalhou normalmente durante a gestação, sem reclamação de nada em relação à sua saúde; que a empresa fornece EPIs para todos os empregados, luvas, botas, máscaras, álcool gel; que a empresa orienta quanto ao uso dos equipamentos; que é feita a troca de EPIs sempre que necessário, podem pedir para a gerente; que a empresa fiscaliza o uso de EPIs; que o local tem 66 quartos, durante a pandemia foi bem reduzido o número de quartos, 70%; que na época tinham 3 camareiras, cada uma era responsável por 3, 4 ou 5 quartos; que no turno são realizadas em torno de 04 a 05 higienizações por cada camareira; que a luva é impermeável; que para colocar e retirar a luvas usam álcool gel, cada uma tem seu vidro de álcool; que se precisar trocar de luvas a empresa oferece sempre; que ao trocar roupa de cama ou toalha a funcionária não tem contato com fluido corporal, porque tem lixeira para que elas coloquem o que for preciso; (...)" (ID 433dc47 - fls. 373 do pdf).*

Desse modo, no caso em epígrafe, ainda que adotadas as medidas preventivas de fornecimento de EPIs, não há como deixar de reconhecer que à época o ambiente de trabalho impunha riscos à vida da parte reclamante e à sua gestação tanto pelo fato de a atividade laboral da parte autora se insalubre em grau máximo, como também pelo fato de a própria gestação já ser de alto risco.

Não obstante, a legislação trabalhista, independentemente de plano de imunização e da ocorrência da pandemia do Covid-19, nos termos previstos na Lei 14.151/21, em consonância com a tese do constitucionalismo feminista, encampada pelo Supremo Tribunal Federal

(insisto), estabelece que a empregada gestante deverá ser afasta de atividades insalubres, em grau máximo, conforme julgamento da ADI 5938, enquanto durar a gestação, destaca-se:

> *Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)*
> *I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*
> *II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADIN 5938)*
> *III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADIN 5938)*

Repisa, que no caso em exame, após a realização de perícia foi caracterizado o contato com agente insalubre em grau máximo (laudo sob ID 31cdf0a - fls. 339 do pdf).

Desse modo, concluo que a parte reclamante se desincumbiu de seu ônus probatório, ao demonstrar que a parte reclamada não a afastou de suas atividades, nem tampouco atendeu à solicitação médica em adaptá-la em outra função, que permitisse o melhor controle de dieta e do uso de insulina, apesar de ter conhecimento da gestação de alto risco, desde 27.10.2020 (nascimento da criança foi em 22.05.2021), bem como de ter ciência de que a atividade laboral expunha a parte reclamante a agentes insalubres, no caso, biológicos.

Portanto, compreensível o dano moral sofrido pela parte autora, porquanto flagrante o ato ilícito, a culpa, o dano causado e o nexo de causalidade, ensejando indenização, nos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil.

Tal situação, no entendimento desta Relatora, com fulcro no convencimento motivado (art. 371 do CPC), representa violação aos direitos da personalidade do empregado e dá ensejo à indenização por danos morais.

Isso porque a relação de trabalho deve proporcionar bem-estar ao indivíduo, em acepção próxima ao conceito de dignidade humana, principalmente no ambiente de trabalho. Os componentes econômico e humano devem compartilhar os mesmos espaços no vínculo empregatício. Nesse contexto, quando se verifica que o meio ambiente de trabalho está desequilibrado, causando sofrimento, inclusive psíquico à pessoa trabalhadora, fica evidenciado que o componente humano fora efetivamente vilipendiado.

Neste sentido, relevante observar que pelo fenômeno da constitucionalização do direito, todo o ordenamento jurídico deve ser pensado e devem ser aplicadas as regras e normas sob o prisma do arcabouço dos princípios constitucionais, em especial o princípio-fundamento da dignidade da pessoa humana, artigo 1º, III, da CR/88. Impõe-se, portanto, a observância obrigatória do princípio da função social em diversos atos da vida civil, especialmente no desenvolvimento da atividade econômica, de modo que os lucros auferidos pela força do trabalho humano devem retornar à sociedade em seu benefício.

Nesse viés, insta salientar, que a dignidade da pessoa humana é o fundamento de todas as democracias modernas, inclusive a brasileira (art. 1º, III, da CF/88) e como tal deve ser constantemente enaltecida pelo Poder Judiciário.

> *"O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiça. Tudo, portanto, converge no sentido de que também para a ordem jurídico-constitucional a concepção do homem-objeto (ou homem-instrumento), com todas as consequenciais que daí podem e devem ser extraídas, constitui justamente a antítese da noção de dignidade da pessoa humana, embora esta, à evidência, não possa ser, por sua vez, exclusivamente formulada no sentido negativo (da*

> *exclusão de atos degradantes e desumanos), já que assim se estaria restringir demasiadamente o âmbito o âmbito de proteção à dignidade. (SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p. 67-68)".*

Não se pode desconsiderar que no Estado Democrático de Direito, o Direito do Trabalho, por meio desta especializada, exerce função de destaque porque é capaz de promover os direitos e garantias individuais e sociais fundamentais, obrigação da qual não podemos nos furtar, na busca constante pela efetivação da justiça social. Neste viés, destaco a lição do mestre Mauricio Godinho Delgado:

> *"(...) a Constituição de 1988 possui diversos e importantes princípios gerais, que não se compreendem sem a direta referência ao Direito do Trabalho e seu papel na economia e na sociedade. Trata-se, ilustrativamente, dos princípios da dignidade da pessoa humana; da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica; da justiça social; da inviolabilidade física e psíquica do direito à vida; do respeito à privacidade e à intimidade; da não discriminação; da valorização do trabalho e do emprego; da proporcionalidade; da segurança; da subordinação da propriedade à sua função socioambiental; da vedação do retrocesso social (Curso de Direito do Trabalho. 17ª ed. São Paulo, LTr - 2018. p. 65)".*

Neste cenário, e considerando os fatos declinados, a constelação de indícios averiguados, assim como os depoimentos prestados nesses autos devem ser valorados a partir do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, que se trata de um instrumento para que seja alcançada a igualdade de gênero, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - ODS 5 da Agenda 2030 da ONU. Segundo consta do Prefácio,

> *"Este protocolo é fruto do amadurecimento institucional do Poder Judiciário, que passa a reconhecer a influência que as desigualdades históricas, sociais, culturais e políticas a que estão*

> *submetidas as mulheres ao longo da história exercem na produção e aplicação do direito e, a partir disso, identifica a necessidade de criar uma cultura jurídica emancipatória e de reconhecimento de direitos de todas as mulheres e meninas. (...) Vale lembrar que conforme dados da ONU Mulheres, o Brasil tem se posicionado favorável ao modelo de protocolo latino-americano de investigação de mortes violentas de mulheres por razões de gênero (feminicídio), para que casos de violência contra a mulher sejam tratados de forma diferenciada. Ao que se vê, este protocolo é uma proposta que segue o discurso de garantia da inafastabilidade constitucionalmente exigida (art. 5º, XXXV, CF), bem como estabelece campo processual e procedimental sedimentados pelos discursos presentes em outros protocolos categorizados no âmbito internacional. O objetivo primordial de todos esses esforços é alcançar a superação dos percalços que impossibilita a percepção de uma igual dignidade entre mulheres e homens, em todos os cenários. Destarte, mais ainda se exige essa diretriz no ambiente judicial, diante da própria dimensão do conceito de acesso à justiça". (Disponível em: https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/).*

Com pertinência à quantificação do dano moral, motivo de inconformismo das partes, registro que nosso ordenamento jurídico confere ao juiz certa liberdade para apreciação, valoração e arbitramento da indenização. Para a fixação do valor, considerando-se as dificuldades da positivação do dano moral, adota-se como critério as regras dispostas no art. 944 e seguintes do CC.

O Supremo Tribunal Federal no julgamento das ADIs 6.050, 6.069 e 6.082 proferiu o seguinte entendimento:

> *"O Tribunal, por maioria, conheceu das ADIs 6.050, 6.069 e 6.082 e julgou parcialmente procedentes os pedidos para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 1) As redações conferidas aos arts. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral*

> *indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 2) Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade. Tudo nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber (Presidente), que julgavam procedente o pedido das ações. Plenário, Sessão Virtual de 16.6.2023 a 23.6.2023.*

Considera-se o porte e a culpa do ofensor, a extensão do dano sofrido, a necessidade de punir a conduta faltosa e o caráter pedagógico da reparação (como efeito inibidor para prevenir que futuros empregados da reclamada tenham o mesmo tratamento dispensado ao reclamante, Teoria do Desestímulo), não se olvidando do preceito doutrinário de que a reparação não pode ser fonte de enriquecimento e sim de abrandamento da dor sofrida.

A função primordial da Justiça do Trabalho é tutelar os direitos sociais decorrentes do trabalho humano, que é a fonte generatriz da riqueza da sociedade, por isso mesmo não há temer o risco da banalização das ações de dano moral nesta Justiça Especial, porquanto mais grave é banalizar o próprio dano moral, já perversamente naturalizado na organização produtiva, que acaba reduzindo o ser humano que produz a mero fator coisificado da produção.

Sopesados estes critérios, considerando a vigência do pacto laboral por 5 anos, be, como os valores comumente fixados por esta D. Turma, considero que a indenização por danos morais deve ser arbitrada em R$30.000,00 (trinta mil reais). (quinze mil reais), eis que consentâneo à reparação do dano de ordem moral causado, e necessário para inibir novas condutas semelhantes por parte empregadora em relação a seus funcionários.

Por cautela e para se evitar questionamentos futuros, esclareço que a aplicação do teor da Súmula 439 do TST está mantida quanto ao marco

para a correção monetária (data do arbitramento ou da sua alteração), não se aplicando quanto à referência que faz aos juros, diante da decisão proferida nas ADCs 58 e 59. Portanto, aplica-se o disposto na Súmula 439 do TST, exceto no que diz respeito aos juros nela previstos.

Dou provimento ao recurso da parte autora para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R$30.000,00 (trinta mil reais).

LIMITAÇÃO DA LIQUIDAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO INICIAL

O d. juízo de origem determinou a limitação da liquidação aos valores indicados na petição inicial.

Insurge-se a parte autora contra a limitação da condenação aos valores atribuídos a cada um dos pedidos iniciais, afirmando que os valores indicados na petição inicial são meras estimativas.

Pois bem.

A atribuição de valor específico a cada pedido - que, com a Lei nº 13.467/17, passou a ser obrigatória também no rito ordinário - não tem nenhum efeito de limitação da posterior liquidação da sentença. Sua principal finalidade é a definição do rito a ser seguido, seja sumaríssimo ou ordinário e, ainda, ao arbitramento dos honorários advocatícios e das custas processuais, em caso de improcedência.

Ademais, os valores atribuídos aos pedidos referem-se a mera estimativa, não influenciando nos limites da lide, que, no caso, foram respeitados, e não se confundem com o montante a ser obtido em eventual liquidação da condenação. Nesse sentido é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, conforme art. 12, §2º, da IN 41/2018: "Art. 12, § 2º Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil."

No mesmo sentido é o entendimento deste E. Tribunal Regional do Trabalho, conforme Tese Jurídica Prevalecente n. 16:

> *"Rito Sumaríssimo. Valor correspondente aos pedidos, indicado na petição inicial (art. 852-B, da CLT). Inexistência de limitação, na liquidação, a este valor. No procedimento sumaríssimo, os valores indicados na petição inicial, conforme exigência do art. 852-B,*

> *I, da CLT, configuram estimativa para fins de definição do rito processual a ser seguido e não um limite para apuração das importâncias das parcelas objeto de condenação, em liquidação de sentença." (RA 207/2017, disponibilização: DEJT/TRT-MG/Cad. Jud. 21, 22 e 25/09/2017).*

Assim, com muito maior razão, não há essa exigência para os processos, como o presente, que tramitam pelo rito ordinário.

Registre-se que, diante da complexidade que envolve o cálculo das verbas trabalhistas, com várias integrações e reflexos, não é minimamente razoável exigir do empregado a apuração correta de cada parcela do pedido, ainda na peça de ingresso, sobretudo se existe uma fase processual especialmente prevista para essa finalidade, que é a liquidação de sentença.

Portanto, não há que se falar em limitação da condenação aos valores estimados na petição inicial.

Neste viés, a recente jurisprudência do Col. TST segundo a qual *"os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na reclamação trabalhista devem ser considerados como mera estimativa, não sendo necessária qualquer ressalva e/ou indicação de se tratarem de valores estimados, eis que já devem ser assim considerados por força da Instrução Normativa nº 41/2018 c/c art. 840, §1º, da CLT e dos princípios constitucionais que regem o processo do trabalho, em especial os princípios do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF), dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), proteção social do trabalho (art. 1º, IV, da CF)."*

À elucidação, transcrevo o inteiro teor da ementa, tendo em vista o seu brilhantismo:

> ***"I. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. LEIS NºS 13.015/2014 E 13.467/2017. PEDIDOS LÍQUIDOS. LIMITES DA LIDE. IMPOSSIBILIDADE DE LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS AOS PEDIDOS NA PETIÇÃO INICIAL. INTERPRETAÇÃO TELEOLÓGICA DO ART. 840, §1º, DA CLT. INAFASTABILIDADE DO JUS POSTULANDI E DOS PRINCÍPIOS DO AMPLO ACESSO À JURISDIÇÃO (ART. 5º, XXXV, DA CF), DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART. 1º, III, DA CF), PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHO (ART. 1º, IV, DA CF), DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA (ART. 5º, LV DA CF), DA IMEDIAÇÃO (ART. 820,***

DA CLT), DA INFORMALIDADE, SIMPLICIDADE, DISPOSITIVO. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO DOS ARTS. 141, §2º E 492, DO CPC. APLICAÇÃO DA REGRA ESPECIAL PREVISTA NA IN 41/2018 C/C ART. 840, §1º, DA CLT. VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO COMO MERA ESTIMATIVA. DESNECESSIDADE DE INDICAÇÃO DE RESSALVA QUANTO AO CARÁTER ESTIMADO DOS VALORES. *1. Trata-se de recurso de revista com fulcro no art. 896, c, da CLT, em que se pretende a reforma do acórdão regional recorrido quanto ao tema limitação da condenação aos valores atribuídos a cada pedido apresentado na exordial. O recorrente aponta violação aos arts. 5º, II, 840, da CLT; 141 e 492, do CPC, bem como colaciona arestos para confronto de teses. 2. A adequada interpretação jurídica das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 aos parágrafos 1º e 2º do art. 840 da CLT proporciona impacto na prática trabalhista, eis que introduz novos requisitos aos pedidos trazidos nas petições iniciais protocolizadas nas Varas do Trabalho. 3. A exigência de se consignar, na petição inicial, pedidos certos e determinados já era observada nas reclamações trabalhistas, uma vez que a antiga redação do art. 840, §1º, da CLT não continha detalhes acerca do conteúdo e especificações do pedido. Assim, aplicavam-se subsidiariamente (arts. 769, da CLT e 15, do CPC) os arts. 322 e 324 do CPC quanto à necessidade de que os pedidos fossem certos e determinados. Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, o §1º do art. 840 da CLT torna-se norma específica que disciplina os requisitos da petição inicial no processo do trabalho. Portanto, além de estipular que os pedidos devem ser certos e determinados, inaugura-se a obrigatoriedade de que cada um contenha a indicação de seu valor. 4. Sob esse viés, a exigência de indicação do valor dos pedidos determinada pelo art. 840, §1º, da CLT objetiva que, desde a petição inicial, as partes delimitem, com razoável destreza, o alcance de sua pretensão. 5. A despeito disso, a redação do art. 840, §1º, da CLT de determinação de indicação do valor na petição inicial não é inédita no sistema processual trabalhista. Desde os anos 2000, por meio do art. 852-B, I, da CLT*

(introduzida pela Lei nº 9.957/2000), passou-se a exigir que as petições iniciais submetidas ao rito sumaríssimo fossem líquidas, por se tratarem de causas que, dada a natureza, possuem condições de ser examinadas de forma mais célere pela Justiça do Trabalho. 6. Assim, o art. 840, §1º, da CLT passou a prever uma equivalência entre os requisitos da petição inicial das ações submetidas ao rito sumaríssimo e aquelas sob o rito ordinário, cuja natureza das demandas, no entanto, tende a ser de ordem mais complexa. 7. Efetivamente, antes das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 nas ações submetidas ao rito ordinário, o quantum debeatur era estabelecido em fase própria de certificação, qual seja, a liquidação de sentença. Ou seja, apenas depois de ultrapassada toda a instrução processual, orientada pelo princípio da imediação, previsto no art. 820 da CLT, com a respectiva colheita de provas e análise de cada uma delas, iniciava-se o momento processual de liquidação dos pedidos. 8. Por força das determinações legais de serem apresentados pedidos certos e determinados, o sistema processual trabalhista então vigente, como houvera de ser, detinha preservados a ampla defesa e o contraditório do réu, que tinha ao seu dispor a possibilidade de contestar cada um dos pedidos, seja na fase de conhecimento, seja na de liquidação. 9. Isto é, o novo comando do art. 840, §1º, da CLT incorpora às demandas trabalhistas sob o rito ordinário critérios técnicos jamais antes exigidos e, uma vez não cumpridos, ter-se-á como consequência a extinção do processo sem resolução de mérito, conforme determina o também novo §3º do art. 840 da CLT. Com isso, passou-se a atribuir aos reclamantes o encargo processual de, para ingressar com demanda trabalhista, apresentar valores que venham a corresponder ao objeto dos pedidos, sem antes se ter iniciada a fase de instrução processual. 10. Inobstante, o rigor técnico exigido pelo art. 840, §1º, da CLT, interpretado de forma dissociada das demais normas e princípios que regem a processualística trabalhista, conduz a um estreitamento do jus postulandi (art. 791, da CLT), que historicamente é uma das características

que mais singularizam, em essência, a jurisdição trabalhista. A contrario sensu, preservando-se essa orientação, mesmo com a nova redação do art. 840, §1º, da CLT manteve-se a orientação de que, na petição inicial, basta "uma breve exposição dos fatos", uma vez que as partes, via de regra, não possuem conhecimentos técnicos para formular fundamentos jurídicos do pedido. 11. Nesse cenário, a interpretação gramatical do dispositivo pode conduzir à mitigação do jus postulandi, em desatenção ao princípio do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF). 12. A determinação de indicação dos valores dos pedidos nas causas submetidas ao rito ordinário tem como reflexo a controvérsia trazida pela parte recorrente em seu recurso de revista, qual seja, a eventual vinculação ou limitação da condenação aos valores atribuídos a cada pedido apresentado já na exordial. 13. De fato, de acordo com a regra da congruência entre os pedidos formulados na ação e a condenação arbitrada (arts. 832, da CLT e arts. 141, §2º e 492, do CPC), nos termos do disciplinado nos arts. 141 e 492 do CPC, os valores indicados na petição inicial de forma líquida limitariam aqueles arbitrados na condenação, sob pena de se incorrer em decisão extra, ultra ou citra petita. 14. A partir desse cenário, a natureza do conflito trabalhista submetido à apreciação desta Corte perpassa, entre outros, a averiguação acerca da (im)possibilidade de se determinar que a condenação limite-se a exatamente os valores indicados para cada pedido na petição inicial, sob pena de violação aos arts. 141 e 492 do CPC. 15. No caso concreto, a decisão regional, que não limitou a condenação aos valores atribuídos a cada pedido apresentado na exordial, está conforme a dicção dos dispositivos acima que deve ser cotejada não só com uma interpretação teleológica do art. 840, §1º, da CLT, como também com os princípios da informalidade e da simplicidade, que orientam toda a lógica processual trabalhista. A partir desses princípios, no âmbito desta Justiça Especializada, não se pode exigir das partes reclamantes que, para que

recebam a integralidade das verbas a que realmente fazem jus ao final de uma demanda trabalhista, correndo o risco de uma decisão citra, ultra ou extra petita, submetam-se, eventualmente, às regras de produção antecipada de prova e/ou contratação de serviço contábil especializado, a fim de liquidar com precisão cada um dos pedidos para adimplir a exigência do art. 840, §1º, da CLT e, somente depois disso, ajuizar uma demanda trabalhista. Interpretação nesse sentido afrontaria, a um só tempo, o princípio da oralidade e o dispositivo, que, em conjunto, asseguram às partes reclamantes o direito de ir a juízo pleitear as verbas que entendem lhe serem devidas. 16. Ou seja, a análise sobre a necessidade de limitação do valor da condenação àqueles previamente apresentados na exordial deve ser orientada por uma perspectiva teleológica do direito processual do trabalho, cuja interpretação dos dispositivos que o integram deve, pois, ser sempre norteada pelos princípios do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF), dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF) e proteção social do trabalho (art. 1º, IV, da CF). 17. Em atenção a isso e considerando o impacto do art. 840, §1º, da CLT na processualística trabalhista, assim como a necessidade de oferecer ao jurisdicionado a segurança jurídica indispensável a possibilitar estabilidade das relações processuais, este Tribunal Superior do Trabalho aprovou a Instrução Normativa nº 41/2018, que determina que "Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil". 18. A interpretação do art. 840, §1º, da CLT, aliada aos princípios mencionados, permite chegar à conclusão de que, tendo o reclamante apresentado, em sua petição inicial, pedido certo e determinado com indicação de valor - estimado -, por um lado, atende-se à exigência do art. 840, §1º, da CLT. Por outro lado, possibilita ao polo passivo o integral exercício da ampla defesa e do contraditório, assegurados pelo art. 5º, LV, da CF. Trata-se, assim,

de interpretação que observa os princípios constitucionais do trabalho, conferindo, igualmente, efetivamente ao referido artigo celetista. 19. Assim, a Instrução Normativa nº 41/2018 ao se referir ao "valor estimado da causa" acaba por delimitar que o pedido apresentado na petição inicial "com indicação de seu valor" a que se refere o art. 840, §1º, da CLT deve ser considerado de forma estimada, eis que inexiste nos dispositivos do CPC a que faz remissão a instrução normativa qualquer delimitação em sentido contrário. O art. 291, do CPC, pertinente à análise ora empreendida apenas se refere à necessidade de indicação de "valor certo" da causa, inexistindo, portanto, qualquer obrigação de liquidação do valor da causa, tampouco do pedido, com efeito vinculativo à condenação. Ainda, considerando-se a necessária aplicação supletiva do CPC à hipótese, a ausência de indicação de valores na petição inicial não deve ter como consequência a extinção do feito sem resolução do mérito, devendo-se oportunizar à parte a possibilidade de saneamento do defeito, no prazo de 15 dias, por aplicação analógica da Súmula nº 263 deste TST c/c arts. 4º, 6º e 317 do CPC. 20. Nesse mesmo sentido, interpretando a redação do parágrafo 2º do art. 12 da IN 41/2018 em confronto com as exigências do art. 840, §1º, da CLT e, igualmente dos arts. 141 e 492 do CPC, este Tribunal Superior do Trabalho acumula precedentes no sentido de que os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na exordial devem ser considerados apenas como fim estimado, não havendo limitação da condenação àquele montante. 21. Por fim, não se ignora que a Eg. SBDI-1, do TST, em precedente publicado em 29/05/2020 (E-ARR-10472-61.2015.5.18.0211, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa) firmou entendimento de que a parte autora, ao formular pedidos com valores líquidos na petição inicial, sem registrar qualquer ressalva, limita a condenação a tais parâmetros, por expressa dicção do art. 492 do CPC. Ocorre que o precedente em questão configura

situação singular, eis que o recurso de embargos analisado foi interposto em ação ajuizada antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 e, portanto, da alteração do art. 840, §1º, da CLT c/c Instrução Normativa nº 41/2018. Assim, não sem razão, a matéria não foi analisada sob a ótica destas normas. Portanto, trata-se o caso concreto de hipótese que revela singularidades quanto àquela analisada pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, razão pela qual esta Turma não fica a ela vinculada. 22. A partir do exposto, na hipótese vertente, em que a inicial foi ajuizada em 16/9/2019, incidem as normas processuais previstas na CLT após as alterações da Lei nº 13.467/2017. Portanto, os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na reclamação trabalhista devem ser considerados como mera estimativa, não sendo necessária qualquer ressalva e/ou indicação de se tratarem de valores estimados, eis que já devem ser assim considerados por força da Instrução Normativa nº 41/2018 c/c art. 840, §1º, da CLT e dos princípios constitucionais que regem o processo do trabalho, em especial os princípios do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF), dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), proteção social do trabalho (art. 1º, IV, da CF). 23. Decisão regional em consonância com a jurisprudência desta Corte Superior. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. ***Recurso de revista de que não se conhece. II. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE.*** *Considerando que o recurso de revista principal, interposto pelo reclamado, não foi conhecido, resulta prejudicada a análise do recurso adesivo interposto pela reclamante. Inviável seu exame em face do disposto no art. 997, § 2º, do CPC.* ***Recurso de revista prejudicado (Processo: RR - 855-59.2019.5.09.0673; Órgão Judicante: 3ª Turma; Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro, publicação em 25/08/2023).***

Dou provimento ao recurso para afastar a limitação da liquidação aos valores indicados na petição inicial.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário interposto pela parte reclamada e do recurso ordinário interposto pela parte reclamante. No mérito recursal, rejeito a preliminar suscitada pela parte reclamada e dou parcial provimento a ambos os apelos.

Ao recurso da parte reclamada para excluir a condenação ao pagamento do acréscimo de 50% da hora normal de trabalho sobre 40 minutos, sem reflexos.

Ao recurso da parte reclamante para:

1. condenar a parte reclamada ao pagamento da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT;

2. condenar a parte reclamada ao pagamento indenização por danos morais no importe de R$30.000,00 (trinta mil reais);

3. afastar a limitação da liquidação aos valores indicados na petição inicial.

Critérios de liquidação na forma da fundamentação, parte integrante do r. decisium.

Para fins do art. 832, § 3º, da CLT, declaro que as parcelas deferidas possuem natureza indenizatória.

Elevo o valor atribuído à condenação de R$30.000,00 para R$60.000,00, com o consequente aumento das custas de R$600,00 para R$1.200,00 a cargo da parte reclamada, ficando, desde já, devidamente intimada do novo importe, a teor do item III da Súmula 25 do TST.

ACÓRDÃO

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Presencial da Primeira Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pela parte reclamada e do recurso ordinário interposto pela parte reclamante; no mérito recursal, sem divergência, rejeitou a preliminar suscitada pela parte reclamada e deu parcial provimento ao recurso da parte reclamada para excluir a condenação ao pagamento do acréscimo de 50% da hora normal de trabalho sobre 40 minutos,

sem reflexos; unanimemente, deu provimento parcial ao recurso da parte reclamante para: 1. condenar a parte reclamada ao pagamento da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT; 2. condenar a parte reclamada ao pagamento indenização por danos morais no importe de R$30.000,00 (trinta mil reais); 3. afastar a limitação da liquidação aos valores indicados na petição inicial. Critérios de liquidação na forma da fundamentação, parte integrante do r. decisium. Para fins do art. 832, § 3º, da CLT, declarou que as parcelas deferidas possuem natureza indenizatória. Elevou o valor atribuído à condenação de R$30.000,00 (trinta mil reais) para R$60.000,00 (sessenta mil reais), com o consequente aumento das custas de R$600,00 (seiscentos reais) para R$1.200,00 (mil e duzentos reais), a cargo da parte reclamada, ficando, desde já, devidamente intimada do novo importe, a teor do item III da Súmula 25 do TST.

Tomaram parte no julgamento as Exmas.: Juíza Adriana Campos de Souza Freire Pimenta (Relatora), Juíza Angela Castilho Rogedo Ribeiro e Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto (Presidente).

Ausente, em virtude de convocação para o c. TST, a Exma. Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini, sendo convocada para substituí-la, a Exma. Juíza Adriana Campos de Souza Freire Pimenta.

Ausente, em virtude de férias regimentais, o Exmo. Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault, sendo convocada para substituí-lo a Exma. Juíza Angela Castilho Rogedo Ribeiro.

Participou do julgamento a Exma. representante do Ministério Público do Trabalho, Dra. Maria Helena da Silva Guthier.

Sustentação oral: Advogado Paulo Emilio Ribeiro de Vilhena Neto, pela reclamada.

Julgamento realizado em Sessão Presencial (Resolução TRT3 - GP nº 208, de 12 de novembro de 2021).

Belo Horizonte, 11 de março de 2024.

ADRIANA CAMPOS DE SOUZA FREIRE PIMENTA
Juíza Convocada Relatora

PROCESSO nº 0010388-73.2024.5.03.0078 (ROT)
Publicado em 25.10.2024

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 23.08.2024
Valor da causa: R$ 57.022,03

RECORRENTE: DOUGLAS MARCIANO BRAZ, DMA DISTRIBUIDORA S/A
RECORRIDO: DMA DISTRIBUIDORA S/A, DOUGLAS MARCIANO BRAZ

RELATOR(A): MARCELO OLIVEIRA DA SILVA

EMENTA: ASSÉDIO MORAL COMPROVADO. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Comprovado nos autos que o autor sofreu assédio moral em seu ambiente de trabalho, restou configurada causa grave suficiente para a rescisão indireta do pacto laboral, com fulcro no art. 483, d, da CLT. Recurso ordinário da reclamada desprovido.

RELATÓRIO

A MMª. Juíza, **Sofia Fontes Regueira**, em exercício na Vara do Trabalho de Ubá, pela r. sentença de Id 03a28f5, cujo relatório adoto e a este incorporo, nos autos da reclamação trabalhista movida por **DOUGLAS MARCIANO BRAZ** em face de **DMA DISTRIBUIDORA S/A**, julgou **parcialmente procedentes** os pedidos iniciais para condenar a reclamada ao pagamento das parcelas constantes do dispositivo.

Inconformada, a reclamada interpôs o recurso ordinário de Id cfd55ed, versando sobre I) dano moral; e II) rescisão indireta.

Preparo efetivado, conforme documentos de Id 159a829 (fls. 603 e 605).

Por sua vez, o reclamante interpôs o recurso ordinário adesivo de Id 9553b68, pretendendo a majoração do valor arbitrado a título de indenização por danos morais.

Contrarrazões recíprocas aos Ids 314fde5 (reclamante) e 6fc764c (reclamada).

Regulares as representações processuais das partes, consoantes instrumentos de procuração de Ids 342d175 / a3101e5 (reclamante) e b568752 (reclamada).

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE, POR AUSÊNCIA DE DIALETICIDADE RECURSAL ARGUIDA PELA RECLAMADA, EM CONTRARRAZÕES.

A reclamada, DMA DISTRIBUIDORA S/A, em sede de contrarrazões (Id 6fc764c), argui a preliminar de não conhecimento do recurso ordinário adesivo interposto pelo reclamante, por ausência de dialeticidade recursal.

Sem razão.

O princípio da dialeticidade, previsto no art. 1.010, II e III, do CPC, impõe à parte recorrente impugnar os fundamentos lançados na decisão recorrida, nos pontos que lhe foram desfavoráveis. Nesse sentido, o teor da Súmula nº 422 do TST:

> "RECURSO. FUNDAMENTO AUSENTE OU DEFICIENTE. NÃO CONHECIMENTO.
> I - Não se conhece de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho se as razões do recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que proferida.
> II - O entendimento referido no item anterior não se aplica em relação à motivação secundária e impertinente, consubstanciada em despacho de admissibilidade de recurso ou em decisão monocrática.
> III - Inaplicável a exigência do item I relativamente ao recurso ordinário da competência de Tribunal Regional do Trabalho, exceto em caso de recurso cuja motivação é inteiramente dissociada dos fundamentos da sentença."

Da análise das razões do recurso interposto pelo reclamante, verifico que foi atendido o princípio da dialeticidade recursal, tendo sido desafiados, de maneira apropriada, os fundamentos da decisão recorrida.

Assevero, ainda, que, nos termos do entendimento consolidado na Súmula nº 422 do TST, em sede de recurso ordinário, somente não se conhece do apelo quando a motivação estiver inteiramente dissociada dos fundamentos da sentença, o que não se verifica no caso.

Rejeito.

CONCLUSÃO DA ADMISSIBILIDADE

Satisfeitos os pressupostos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto pela ré, bem como do apelo adesivo do autor.

Admito igualmente as contrarrazões recíprocas, porque ofertadas a tempo e modo.

Registro que as matérias comuns dos apelos serão analisadas conjuntamente.

MÉRITO

DANO MORAL (MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS)

O d. Juízo *a quo* condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Recorrem as partes.

A reclamada pretende a exclusão da referida condenação, ao fundamento de que não existe nos autos prova cabal e robusta sobre o suposto assédio moral sofrido.

Sucessivamente, pugna pela redução da indenização, sustentando que o valor de R$ 5.000,00 é desarrazoado e desproporcional.

Por outro lado, o reclamante pretende a reforma da r. sentença para que a indenização por danos morais seja majorada, argumentando que "o valor arbitrado é insignificante, perto da situação vivenciada, bem como pela falta de providência da reclamada".

A r. sentença hostilizada encontra-se assim fundamentada (Id 03a28f5 - fls. 558/561):

O reclamante postula, ainda, reparação por danos morais, argumentando que não recebia pelas horas extras laboradas e nem gozava do intervalo intrajornada; que trabalhava em ambiente insalubre, sem o fornecimento do EPI necessário; que era reprimido ao usar o banheiro e tomar água; que era humilhado pelo superior hierárquico, José Correira Júnior, que o xingava e praticava homofobia e racismo contra o mesmo. Requer, assim, a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no montante de R$20.000,00.

A reclamada nega a prática dos atos ilícitos narrados pela autora, a quem imputa o ônus de prová-los.

Passo ao exame.

O dever de indenizar decorrente da responsabilidade civil aquiliana requer a presença concomitante dos elementos de conduta ilícita, dano e nexo de causalidade (art. 186, 187 e 927 do CC).

O ônus da prova atinente ao dano moral estava sob o exclusivo encargo do autor, que dele não se desincumbiu (art.818/CLT c/c 373, I, CPC/15).

Volvendo à análise para a prova dos autos, não restaram provadas, como visto nos tópicos anteriores, as alegações acerca da sobrejornada e do trabalho insalubre. Da mesma forma, a prova testemunhal não corroborou o alegado acerca das restrições de uso do banheiro e para tomar água.

Com relação às supostas humilhações praticadas pelo superior hierárquico, José Correira Júnior, a testemunha Otávio Mendes Peixoto Pedro, disse que: “que conhece o José Correa Júnior; que ele era gerente-geral; que ele é muito diferente com várias pessoas, lida com as pessoas de modos diferentes e que ele não gostava que o Douglas conversasse com ninguém, era muito invasivo, e nada que o Douglas fizesse era suficiente, o trabalho que ele ensinou pra o Douglas e fazia da mesma forma mas e Douglas fazia não era suficiente; ele era muito invasivo, intrusivo; que achava que era nosso amigo e não gerente; que fazia piadinhas; (...); que explodia por pouca coisa; que já viu José tratando Douglas com racismo e homofobia; que José toda manhã ele falava para

eles “endurecer o pinto”, que queria que ficasse tudo pronto; que Douglas era muito prestativo, pegava água para os motoristas e que vire e mexe pedia ele pedia para o Douglas pegar água ou para ele mesmo e falava para não usar água da chuca dele; que Douglas é homossexual; falava que a namorada do Douglas tinha pelo no peito, essas coisas; que sempre falava para eles não fazerem trabalho de preto; que trabalho de preto é um trabalho desleixado; falava assim: “eu quero que você endurece o piu-piu e não faça serviço de preto” (ID d9ef631).

As testemunhas ouvidas a rogo da reclamada buscaram demonstrar que havia certa liberdade e intimidade entre o reclamante e o gerente José Correa Júnior, em razão de uma relação de amizade, mas ainda que isso seja verdade, nenhuma relação de amizade pode justificar os comentários e o comportamento descrito no depoimento transcrito acima, absolutamente incompatível com um ambiente de trabalho, onde as relações devem se pautar pelo respeito mútuo.

Assim, reputo provado que o superior hierárquico do reclamante praticava uma conduta abusiva e o expunha a reiteradas situações de constrangimento, presumindo-se o dano moral sofrido pelo autor, ainda que não tenham sido provados os demais ilícitos narrados na petição inicial.

Quanto à prova do dano moral, este já se encontra satisfatoriamente demonstrado, já que, conforme SÉRGIO CAVALIERI (In Programa de responsabilidade Civil, Atlas, p. 80): “o dano moral existe in re ipsa; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, ipso facto está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção hominis ou facti, que decorre das regras da experiência comum.”

Sobre o dano moral, basilar o disposto na Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso X: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Por seu turno Código Civil, em seus artigos 186, 927 e 932, inciso III, dispõem:

"Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito."

"Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo:
[...]"

"Art. 932, São também responsáveis pela reparação civil:
[...]
III - O empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele."

Entendo que a tarifação da lesão extrapatrimonial, para fins de fixação da correlata indenização compensatória, estabelecida nos §§ 1º, 2º e 3º do art. 223-G, da CLT, introduzido pela Lei nº. 13.467/2017, é materialmente inconstitucional por violação frontal à Constituição da República, sobretudo aos dispositivos do art. 5º, V e X, bem como aos princípios da dignidade da pessoa humana, da proporcionalidade e da isonomia (arts. 1º, III, e 5º, caput, da CF/88), conforme jurisprudência pacífica do C. STJ (Súmula 381), do C. STF (ADPF 130) e do E. TRT da 3ª Região (ArgInc 001152169.2019.5.03.0000). Logo, reconheço, de forma incidental, a inconstitucionalidade dos citados dispositivos.
Cediço que a indenização por danos morais deve ser fixada em patamar que não importe em enriquecimento sem causa da vítima, mas, igualmente, não deve ser arbitrada em montante inexpressivo, sob pena de não cumprir o seu caráter de desestímulo à recorrência da prática reputada ilícita.
Assim, atenta aos critérios da gravidade da conduta praticada, extensão do dano causado e sua repercussão no universo jurídico da vítima, além dos reflexos sociais da ação, considerado o período que perdurou sua ocorrência (art. 944, do CC/02), a natureza do bem jurídico tutelado, a possibilidade

> de superação psicológica, a capacidade econômica das partes, os princípios da proporcionalidade, razoabilidade e investidura fática, bem como o caráter punitivo, pedagógico e compensatório da medida, arbitro a indenização por danos morais no valor de R$ 5.000,00 (cinco mil reais).
> Os danos morais serão atualizados na forma da Súmula 439 do TST.

Passo a examinar.

O autor denunciou o assédio moral sofrido no ambiente de trabalho, nos seguintes termos (petição inicial de Id d52b149 - fl. 10):

> Por fim, o autor era humilhado e xingado pelo seu superior hierárquico, Sr. José Correia Júnior, que o xingava, além de praticar homofobia e racismo, atacando o autor com palavras como "viadinho", "amendoim" e, ainda, dizendo que o autor era uma "merda" por supostamente "não ter capacidade de fazer uma faculdade".
> As atitudes do superior são muito graves e não evitadas/censuradas pela reclamada. O autor vem sofrendo problemas de saúde em decorrência dos absurdos atos cometidos pelo superior direto.

No caso em análise, conforme se infere da ata de audiência de Id d9ef631, foi colhida prova oral, cujo conteúdo pode ser acessado através do link disponibilizado ao Id b5bb2bb.

Sobre a matéria, o preposto da reclamada, Evandro Soares dos Santos, declarou (a partir de 00:07:03 do vídeo da audiência): que conhece o José Correa Júnior; que, desde quando foi admitido, ele já estava na empresa; que, desde o princípio, o José Correa Júnior e o reclamante tinham um relacionamento; que o reclamante chamava o José de 'pai'; que eles tinham tratamento urbanitário; que nunca presenciou o José tratando o reclamante com racismo ou homofobia.

A testemunha arrolada pelo autor, Otávio Mendes Peixoto, declarou (a partir de 00:08:31 do vídeo da audiência): que trabalhou na empresa de outubro de 2022 até setembro de 2023; que trabalhou com o Douglas por, mais ou menos, três meses, porque não trabalhavam no mesmo setor; que o depoente treinou o reclamante, mas que se viam e que, as vezes, o

reclamante o ajudava no depósito, e depois, quando o reclamante foi para o depósito, as vezes o depoente ia ajudá-lo; que depoente entrou como conferente e o reclamante entrou como caixa; que depois de uns dois ou três meses, no máximo, o reclamante foi para a conferência e o depoente para a padaria; (...) que conhece o José Correa Júnior; que ele era o gerente-geral da empresa; que o José Correa Júnior é muito diferente com várias pessoas; que ele lida com as pessoas de modos diferentes; que ele não gostava que o Douglas conversasse com ninguém; ele sempre foi muito invasivo e nada que o Douglas fizesse era suficiente; que era um trabalho que o depoente ensinou pra o Douglas e que faziam da mesma forma, mas, que quando era o Douglas fazendo, não era suficiente; que o José Correa Júnior era muito intrusivo, muito invasivo; que acredita que é amigo e não gerente; que fazia piadinhas; que parecia que era muita coisa na cabeça, aí quando ele estourava, ele estourava muito desordenadamente, que, por coisas mínimas, ele fazia uma tempestade; que já presenciou José Correa Júnior tratando o Douglas com racismo e homofobia; que toda manhã o José Correa Júnior chegava e falava para eles 'endurecer o pinto', que ele queria que ficasse tudo pronto; que o Douglas sempre foi muito prestativo, pegava água para os motoristas e que, vire e mexe, ele pedia para o Douglas pegar água para motorista ou para ele mesmo e falava para o Douglas não usar a água da chuca dele, que o Douglas é homossexual e tem essa questão da lavagem e tudo mais; que sempre falava que a namorada do Douglas tinha pelo no peito, essas coisas; que ele sempre falava também para eles não fazerem 'trabalho de preto'; que trabalho de preto é um trabalho desleixado; que, quando chegava, ele falava assim 'eu quero que você endurece o piu-piu e não faça trabalho de preto'.

A primeira testemunha ouvida a rogo da reclamada, Dany Mary Medeiros Henriques, declarou (a partir de 00:17:08 do vídeo da audiência): que trabalha na empresa, desde que inaugurou; que faz dois anos que inaugurou; que, quando entrou, era operadora de caixa; que atualmente é encarregada de hortifrúti; que não trabalhou diretamente com o Douglas, mas que como ele era conferente, estava todo mundo no depósito; que o Douglas era conferente; (...) que, se o Douglas já foi tratado de forma inapropriada, depende do ponto de vista; que o Douglas recebia tratamento respeitoso na empresa; que ninguém nunca foi indiferente com ele na empresa; que a resposta 'depende do ponto de vista' é porque vai muito da intimidade; as vezes você está no local de trabalho, mas dá uma liberdade para a pessoa falar com você do jeito que a gente fala com o outro; que por exemplo, tem colega de trabalho que a gente leva mais

para o lado profissional e tem outros que a gente leva mais para o lado da intimidade, que por isso que falou que 'depende do ponto de vista'; que já presenciou o Douglas sendo tratado com mais intimidade pelo gerente-geral; que era pai pra cá, filho pra lá; que igual falou, depende do ponto de vista; que eles tinham mais intimidade; que conhece José Correa Júnior; que ele é o gerente; que o tratamento dele em relação ao Douglas era de mais intimidade; que eles tinham bastante intimidade; que já os viu fumando cigarros juntos, tomando café juntos, na doca, que é onde recebe a mercadoria, que é um depósito; que já os viu discutindo; que eles falam alto um com outro; que nunca presenciou ele sendo tratado com racismo ou homofobia.

A segunda testemunha indicada pela ré, Ítalo André Tormen, declarou (a partir de 00:26:47 do vídeo da audiência): que trabalha na empresa desde 06 de setembro de 2021; que já trabalhou com o Douglas; que, na época, como o reclamante era conferente e o depoente era operador, eles trabalhavam 'meio que diretamente'; (...) que nunca presenciou o Douglas ser tratado de forma diferente dos outros funcionários; que não viu nada que chamasse sua atenção ou algo de muito diferente; que não presenciou o reclamante em alguma situação desconfortável; que o tratamento com o Douglas era profissional, que tinha respeito, era igualitário; que conhece o José Correa Júnior; que ele é o gerente; que, pelo que o depoente viu, eles tinham um certo grau de proximidade, mas que a relação mais a fundo não sabe dizer; que eles conversavam muito, mas não tem conhecimento do que eles falavam; que todos os funcionários sempre chamavam o José Correa Júnior de 'pai'; que não era só o Douglas que o chamava assim, até porque, quando era a Andréa a encarregada, a chamavam de 'mãe'; que eles sempre tinham o costume de chamar de 'pai' ou 'mãe' o encarregado ou o superior; que o José Correa Júnior é um cara bem complexo, e que não saberia descrever a personalidade dele; que nunca presenciou ele sendo agressivo diretamente com um funcionário; que, por exemplo, quando o Júnior quando vai falar no telefone, ele fala muito alto e tudo mais, mas agora ele ser agressivo com um funcionário específico, que nunca viu não; que nunca presenciou algo como racismo ou homofobia.

Pois bem.

O direito à indenização por danos morais encontra abrigo nos arts. 186 e 927 do Código Civil c/c os arts. 5º, X e 7º, XXVIII, da CR/88.

A configuração da responsabilidade civil submete-se à presença de três pressupostos: a) erro de conduta do agente, por ação ou omissão, dolosa ou culposa; b) ofensa a um bem jurídico (dano); e c) nexo causal

entre a conduta do ofensor e o dano suportado. Presentes os referidos pressupostos, tem a vítima o direito à reparação pelos danos morais sofridos (dor e constrangimento impostos).

O assédio moral tem sido conceituado como a manipulação perversa e insidiosa que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física do trabalhador, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes caracterizadas pela repetição de comportamento hostil, com degradação do ambiente do trabalho. As relações entre empregador e empregado são dinâmicas, porque as obrigações das partes se desdobram em incontáveis prestações sucessivas, renováveis com o fluir do tempo. O primeiro emite ordens, o segundo obedece.

O poder disciplinar do empregador, quando exercido dentro de clima de respeito, sem perversidade e sem violação à dignidade da pessoa humana, está naturalmente presente nas relações de trabalho. O que não pode ocorrer, contudo, é que, em nome desse poder, aflore a discriminação, a violência e o desrespeito.

Se o empregador age de forma a submeter o empregado a situações de constrangimento e humilhação, configura-se o assédio moral, sendo, pois, devida, por conseguinte, a indenização trabalhista por causa do dano, da dor íntima.

No caso em análise, tenho que o autor logrou êxito em comprovar a conduta ilícita de seu superior hierárquico, consubstanciada na prática de reiteradas ofensas e humilhações, restando configurado o assédio moral, apto a causar danos em sua saúde física e psíquica.

Isso porque, a testemunha Otávio Mendes Peixoto foi firme e clara no sentido de comprovar o comportamento abusivo do gerente-geral com o autor.

Ademais, apesar de as testemunhas indicadas pela reclamada terem declarado que nunca presenciaram o autor sendo tratado com racismo ou homofobia, ressaltaram que havia certa intimidade no relacionamento com o gerente-geral. Contudo, como muito bem fundamentado pelo d. Juízo de Origem, nenhuma proximidade pode justificar que, em seu ambiente de trabalho, o empregado seja submetido a tratamento discriminatório e humilhante.

O art. 5º, X, da CR/88, assegura a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, sendo que o art. 1º, III, do texto constitucional, eriçou o princípio da dignidade da pessoa humana a fundamento da República Federativa do Brasil.

> Por oportuno, destaco que a Convenção 111/58 da OIT, ratificada pelo Brasil, estabelece a supressão de toda discriminação contra trabalhadores, dispondo:
> Art. 1 - 1. Para os fins da presente convenção o termo "discriminação" compreende:
> a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

O art. 932, III, do Código Civil, estabelece que também são responsáveis pela reparação civil "o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele".

Assim, constatada a alegada conduta atentatória à honra e à dignidade psicológica do empregado, é devida a indenização pelo dano extrapatrimonial decorrente do assédio moral, presentes os requisitos dos arts. 186 e 927 do CC, não havendo o que reparar na r. sentença, no aspecto.

Quanto ao valor da indenização, é cediço que a reparação pecuniária deve, tanto quanto possível, guardar razoável proporcionalidade entre o dano causado, a sua extensão, as suas consequências e a sua repercussão sobre a vida interior da vítima, bem como ter por objetivo coibir o culpado a não repetir o ato ou a obrigá-lo a adotar medidas para adequar o meio ambiente de trabalho.

O arbitramento, consideradas essas circunstâncias, não deve ter por escopo premiar a vítima nem extorquir o causador do dano, como também não pode ser consumado de modo a tornar inócua a atuação do Judiciário na solução do litígio.

Portanto, a indenização não deve ser fixada em valor irrisório que desmoralize o instituto tampouco em valor exorbitante que chegue a causar o enriquecimento acima do razoável, cumprindo assim um caráter pedagógico.

Observando-se tais parâmetros, o valor da indenização por danos morais, fixado pelo d. Juízo *a quo* em R$ 5.000,00 (cinco mil reais), não comporta redução, tampouco majoração, visto que tal importância mostra-se razoável a reparar os danos suportados, levando-se em consideração os valores habitualmente deferidos em caso análogos e, ainda, o caráter pedagógico e punitivo do instituto.

Mantenho incólume a r. sentença.

Nego provimento.

RESCISÃO INDIRETA (RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA)

Não se conforma a reclamada com a declaração da rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, d, da CLT.

Insiste que o suposto dano moral não restou comprovado, não tendo sido cometida nenhuma falta grave para ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Reitera que o reclamante jamais foi perseguido e que não houve nenhum descumprimento das obrigações contratuais.

Examino.

Na inicial (Id d52b149 - fl. 5), o autor postulou a rescisão indireta do contrato de trabalho, dentre outros motivos, em razão do assédio moral sofrido.

A rescisão indireta é cabível quando praticados atos pelo empregador que tornem inviável a manutenção do vínculo empregatício, consoante previsão do art. 483 da CLT.

Nesse sentido, a falta patronal autorizadora da rescisão indireta do pacto laboral deve revestir-se de gravidade suficiente para tornar insustentável a manutenção do contrato de trabalho.

No caso em análise, conforme exposto no tópico anterior, restou comprovado que o autor sofreu assédio moral em seu ambiente de trabalho, consubstanciando causa bastante para a rescisão indireta do pacto laboral, com fulcro no art. 483, d, da CLT.

Assim, escorreita a r. sentença de Origem ao declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho do reclamante e condenar a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias respectivas e demais obrigações correlatas.

Sentença que se mantém por seus próprios e jurídicos fundamentos, *in verbis* (Id 03a28f5 - fls. 561/563):

> Assevera o autor que as atitudes de descumprimento das obrigações trabalhistas pela empregadora ensejam a rescisão oblíqua do seu contrato de trabalho. Pede, em virtude disso, a rescisão indireta do contrato de trabalho e o pagamento das verbas rescisórias pertinentes.
> A parte reclamada se defende, negando as alegações obreiras.
> Examino.

Conforme cediço, a cisão oblíqua do contrato de trabalho só será lícita quando comprovada a prática de ato grave pelo empregador, capaz de tornar insuportável a continuidade do vínculo empregatício, rompendo a fidúcia entre as partes.

Pela prova produzida nos autos, embora não provadas as alegações concernentes a sobrejornada e trabalho insalubre, restou provado o tratamento humilhante e vexatório ao qual o reclamante era submetido por seu superior hierárquico. Além disso, restou provado nos autos que a reclamada não recolheu com regularidade todos os depósitos de FGTS, tendo em vista o extrato de ID 86b66ef, que discrimina apenas os depósitos relativos aos meses de outubro/2023, novembro/2023, dezembro/2023, janeiro/2024 e fevereiro/2024, além de um saldo anterior, no valor de R$579,19, que pela média não seria suficiente para cobrir todo o período de maio a setembro de 2023.

Logo, verifico a veracidade do alegado pela parte autora, restando caracterizada falta grave o suficiente para justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme entendimento atual e iterativamente adotado no âmbito deste TRT-3ª Região, à luz dos precedentes transcritos, a saber:

DEPÓSITOS DO FGTS. AUSÊNCIA. FALTA GRAVE. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. 1. A ausência de depósitos ao FGTS afronta o disposto no artigo 15 da Lei nº 8.036/90 e configura ato faltoso, cuja gravidade é suficiente para ensejar a rescisão indireta, nos termos do art. 483, "d", da CLT. 2. A falta de depósito do FGTS na conta vinculada ao trabalhador ocasiona prejuízo não somente ao obreiro, mas também ao Estado e à toda a sociedade, considerando sua natureza de fundo social destinado à viabilização de projetos sociais destinados à coletividade. 3. Recurso da ré conhecido e desprovido. (TRT da 3ª Região; PJe: 0010193- 85.2023.5.03.0058 (ROT); Disponibilização: 17/08/2023; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator(a)/Redator(a): Paula Oliveira Cantelli).

Ressalte-se que, no campo da rescisão indireta, os requisitos da imediatidade da insurgência obreira e do perdão tácito devem merecer substantivas adequações. É distinta a posição sociojurídica do obreiro no contrato, em contraponto àquela inerente ao empregador: afinal, este tem os decisivos poderes de direção, fiscalização e disciplinar, por meio dos quais subordina licitamente o empregado. Por isso, a imediatidade na rescisão indireta tem de ser claramente atenuada, uma vez que a reação obreira tende a ser contingenciada por seu estado de subordinação e pela própria necessidade de preservar o vínculo, que lhe garante o sustento e de sua família.
Esclareço, outrossim, que fundando-se o pedido de rescisão indireta na alínea "d" do art. 483/CLT, é permitido ao empregado deixar de comparecer ao serviço até a sentença que esclareça a modalidade rescisória, sem que as abstenções configurem o efetivo abandono de emprego, faculdade exercida pelo obreiro a partir da propositura da ação (20.03.2024), como restou evidenciado pela prova documental, que registra como último dia trabalhado o dia 19.03.2024 (Relatório de Ponto - id 8542390, f. 404).
Dessarte, restou provado que a reclamada descumpriu, de forma substancial e sistemática, as obrigações do contrato de trabalho, permitindo que o reclamante fosse tratado de forma abusiva por seu superior hierárquico e não recolhendo corretamente os depósitos de FGTS durante o contrato de trabalho, razão pela qual JULGO PROCEDENTE o pedido e, nos termos do art. 483, "d", da CLT, declaro a rescisão indireta do contrato de emprego mantido pelos litigantes.
Assim, são devidas ao reclamante as seguintes parcelas, a serem calculadas com base na remuneração mensal constante dos recibos de pagamento de salário, conforme se apurar em liquidação de sentença, considerando a projeção do aviso prévio indenizado de 30 dias, até 18.04.2024:

- Aviso prévio indenizado (30 dias);
- Saldo de salário (19 dias);
- Férias proporcionais com 1/3 (11/12);

- 13º salário proporcional - 04/12;
- depósitos de FGTS + multa de 40% do FGTS;
- multa do artigo 477 da CLT.

Frisa-se que a multa do artigo 477 da CLT é devida, tendo em vista a tese firmada por meio do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas, Tema n. 26 deste Regional, segundo a qual: "É aplicável a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, quando reconhecida em juízo a rescisão indireta do contrato de trabalho."
Para apuração das verbas devidas, deverão ser considerados os documentos juntados aos autos, observando-se a frequência do reclamante ao trabalho.
A reclamada deverá anotar a baixa do contrato de trabalho na CTPS obreira, constando saída em 18.04.2024 (considerada a projeção do aviso prévio indenizado), além de fornecer à parte autora o TRCT preenchido com o código alusivo à rescisão indireta do contrato de emprego e a chave de conectividade social - para o saque do FGTS, garantida a integralidade dos depósitos de todo o período contratual, acrescidos da multa de 40%, sob pena de pagamento indenizado -, bem como as guias CD/SD, para acesso ao seguro desemprego, arcando com indenização equivalente caso o autor não consiga o benefício por culpa da empresa, cabendo à SRTE analisar se estão preenchidos os requisitos necessários à sua percepção.
Referidas obrigações de fazer serão cumpridas mediante intimação específica para tanto e multa diária de R$100,00, limitada a R$2.000,00, em caso de descumprimento.
Julgo improcedente o pedido de pagamento da multa prevista no art. 467 da CLT, dada a controvérsia acerca da rescisão contratual.

Nego provimento.

Conclusão do recurso

Conheço do recurso ordinário interposto pela reclamada, bem como do apelo adesivo do autor. No mérito, nego-lhes provimento.

Acórdão

Fundamentos pelos quais, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária da Egrégia Décima Primeira Turma, hoje realizada, julgou o referido processo e, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pela reclamada, bem como do apelo adesivo do autor; no mérito, sem divergência, negou-lhes provimento.

Tomaram parte neste julgamento os Exmos. Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva (Relator - substituindo a Exma. Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro), Juiz Convocado Flávio Vilson da Silva Barbosa (substituindo o Exmo. Desembargador Marco Antônio Paulinelli de Carvalho) e Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos (Presidente).

Presente o Ministério Público do Trabalho, conforme registrado na Ata da Sessão.

Belo Horizonte, 16 de outubro de 2024.

Secretária: Sônia Maria Rodrigues de Oliveira.

MARCELO OLIVEIRA DA SILVA
Juiz Convocado Relator

PROCESSO nº 0010591-36.2023.5.03.0186 (ROT)
Publicado em 19.06.2024

RECORRENTE: ANDREIA DE SOUSA SILVA
RECORRIDO: FUNDAÇÃO FELICE ROSSO

RELATORA: DESEMBARGADORA ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI

EMENTA: RESCISÃO INDIRETA. MÃE DE CRIANÇA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA. ACOMPANHAMENTO DE FILHO MENOR QUE NECESSITA DE CUIDADOS ESPECIAIS. OMISSÃO DELIBERADA. ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL. FUNÇÃO SOCIAL DO EMPREGADOR. PRIORIDADE ABSOLUTA DO INFANTE COM DEFICIÊNCIA. No caso, revelou-se a necessidade de se aplicar à parte trabalhadora uma adaptação razoável da jornada de trabalho, a fim de que se possa assegurar à pessoa com deficiência todo tratamento necessário ao seu desenvolvimento/habilitação e cuidados com a saúde (arts. 3º, VI, 4º, § 1º, 5º e 8º da Lei 13.146/15), o que exige o acompanhamento/presença da genitora, porquanto a recusa de proceder a adaptação razoável também constitui forma de discriminação contra a pessoa com deficiência. Registre-se que o cerne da questão se atrela diretamente ao princípio-fundamento da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CR/88), bem como a todo o arcabouço constitucional protetivo das pessoas com deficiência, atribuindo à família, ao Estado e à sociedade, todas as medidas necessárias ao acesso da pessoa com deficiência aos serviços de saúde e educação, estimulando seu pleno desenvolvimento e autonomia individuais. Não se olvidando, ainda, a prioridade absoluta do infante em desenvolvimento (art. 227, CRFB). Assim, a parte ré ao não observar as peculiaridades incidentes sobre o labor da parte reclamante,

praticou falta grave o suficiente a ensejar a ruptura da rescisão contratual pela via obliqua, mormente por não observar a função social da empresa, que decorre de uma série de dispositivos constitucionais (arts. 1º, incisos II, III e IV, 3º, inciso I, e 170, caput e incisos III e VII, da CR).

RELATÓRIO

O MM. Juízo da 48ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, por meio da sentença de ID. b16fdef (f. 557/564), da lavra da Exma. Juíza do Trabalho JESSICA GRAZIELLE ANDRADE MARTINS, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou procedentes, em parte, os pedidos formulados, condenando a parte ré a pagar saldo de salário de julho de 2023 e 7/12 de 13º salário proporcional. Deferidos os benefícios da gratuidade de justiça à parte autora. Custas pela parte ré, no importe de R$ 40,00, calculadas sobre R$ 2.000,00, valor arbitrado à condenação.

Inconformada, a parte autora interpôs recurso ordinário sob ID. 81f8a83 (f. 575/581), buscando a modificação da sentença quanto aos seguintes temas: rescisão indireta; descontos indevidos e danos morais.

Contrarrazões apresentadas pela parte ré sob ID. 65fd7cb (f. 583 e seguintes).

Dispensada a manifestação do Ministério Público do Trabalho, visto que não evidenciado interesse público a ser protegido.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Cientes as partes da sentença de ID. b16fdef (f. 557/564), no dia 19/12/2023, conforme publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho - DEJT, é próprio e tempestivo o recurso ordinário interposto pela parte autora, sob ID. 81f8a83 (f. 575/581), no dia 31/01/2024, regular a representação processual, pois digitalmente assinado por Bárbara Souza Corgozinho de Almeida (procuração de ID. 8e46022, fl. 17 do PDF e substabelecimento de ID. 0e89c8a, fl. 599 do PDF).

Porquanto presentes os pressupostos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto pela parte autora.

QUESTÃO DE ORDEM

APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017

Trata-se de ação ajuizada em 18/07/2023, razão pela qual se aplica à presente demanda a Lei 13.467/17 quanto às questões processuais (art. 769, CLT c/c art. 1.046, CPC). No que tange as normas de direito material, considerar-se-á a legislação vigente à época da admissão da parte empregada (23/11/2020, ficha de registros de ID - 4128346, f. 107), à luz do princípio da irretroatividade das leis, do direito adquirido, do ato jurídico perfeito, à vedação ao retrocesso social e à inalterabilidade contratual lesiva (art. 5º, XXXVI e § 2º, CRFB; art. 7º, caput, CRFB; art. 26, CADH; Recomendação 123/22, CNJ; art. 468, CLT; art. 6º, LINDB).

MÉRITO RECURSAL

RESCISÃO INDIRETA

A parte reclamante não se conforma com a improcedência do pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho. Aponta que ingressou com demanda anterior, na qual pleiteou o reconhecimento da existência de doença ocupacional (hérnia de disco), sendo aquela ação julgada improcedente. Após o desfecho do primeiro processo continuou laborando na empresa ré, porém alega que vem sofrendo retaliações, sendo inclusive obrigada a trabalhar sentada em uma lixeira, fato que, conforme menciona, demonstra as péssimas condições de trabalho a que está submetida. Sustenta, ademais, ter um filho com fragilidades do neurodesenvolvimento, sendo necessária a participação da parte reclamante em consultas e tratamentos e que, mesmo apresentando atestados, estes não são aceitos pela parte empregadora. Relata que já solicitou a redução da carga horária para cuidar da criança, mas não obteve resposta. Acrescenta que já justificou diversas faltas decorrentes de tratamento de saúde seu e de seu filho, sendo que tais justificativas também não foram aceitas, ocasionando uma série de descontos indevidos em seu contracheque. Assim, diante de todos os descumprimentos contratuais praticados pela parte ré busca a rescisão indireta do ajuste.

Ao exame.

Nos termos do art. 483 da CLT, o empregado poderá considerar rescindido o seu contrato de trabalho e pleitear a respectiva indenização

quando o empregador incorrer em uma das faltas capituladas no referido dispositivo legal, quais sejam: "*a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.*"

Assim como acontece com a falta grave praticada pelo empregado, a inexecução contratual do empregador há de ser extremamente séria para inviabilizar a continuidade da relação de emprego.

Na rescisão indireta, a ausência de imediatidade ou perdão tácito devem ser ponderados, tendo em vista a dependência econômica do trabalhador diante de seu empregador. Não raro, a conduta ilícita do empregador caracterizada pela continuidade, não permite, na realidade contratual, que o empregado rescinda o contrato de trabalho, diante da hipossuficiência econômica, o que atrai a aplicação do princípio da oportunidade juntamente com o princípio da imediaticidade.

Nas palavras do Ministro Maurício Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho, 17 ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1451), *"a ausência de imediaticidade com respeito a infrações cometidas pelo empregador não compromete, necessariamente e em todos os casos, a pretensão de rescisão indireta, não significando, automaticamente, a concessão do perdão tácito pelo trabalhador (...) Contudo, a reiteração de faltas contratuais semelhantes ao longo do pacto, ou o cometimento de distintas infrações no transcorrer do contrato podem, sem dúvida, ensejar a resolução contratual por culpa do empregador, no instante em que um desses fatos culminar o processo contínuo infrator*".

No caso dos autos, a parte reclamante informou na petição inicial que foi contratada em 20/11/2020, com salário de R$ 1.538,00, acrescido de 20% de adicional de insalubridade, com jornada de segunda a sexta, de 08h às 18h, com 01 hora de intervalo, mas ao retornar ao trabalho depois de um período de afastamento, não mais goza do referido intervalo, como forma de compensação imposta pela reclamada.

Alegou que ingressou com ação anterior (0010364.11.2022.5.03.0112) pleiteando o reconhecimento da existência

de doença ocupacional, face às diversas hérnias de disco que considerou ter desenvolvido durante o contrato de trabalho. A referida demanda foi julgada improcedente e a parte autora continuou a trabalhar na parte ré, porém passou a sofrer diversas retaliações, sendo inclusive obrigada a trabalhar sentada em uma lixeira. Narrou possuir laudo médico indicando a necessidade de transferência de setor o que não é observado pela empregadora, que a submete a péssimas condições de labor e situações vexatórias e constrangedoras.

Sustentou que seu filho foi diagnosticado com problemas do neurodesenvolvimento (TDAH severo), necessitando comparecer a diversas consultas e tratamentos, com acompanhamento constante por parte da genitora. Pontuou que sempre apresenta atestados, mas não são aceitos, de modo que vem sofrendo descontos salariais, recebendo valores mínimos, que não possibilitam uma sobrevivência digna. Acrescentou que solicitou formalmente a redução da carga horária para cuidar do filho deficiente, sem obter resposta, já que a parte ré empreende esforços para que a parte autora se demita.

Assim, diante de tantas faltas cometidas pela parte reclamada, pugnou pela rescisão indireta do contrato e recebimento das verbas correspondentes.

A parte ré, em defesa, negou os fatos. Rechaçou a alegação referente ao posto de trabalho da parte autora (sentar em uma lixeira). Apontou que na demanda anteriormente proposta (0010364.11.2022.5.03.0112) foi produzido laudo pericial, por meio do qual se comprovou a observância das condições ergonômicas no ambiente de labor, pela empregadora. Mencionou que a ação, inclusive, foi julgada improcedente quanto a existência de doença ocupacional. Acrescentou que sempre prezou pelo cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho e concede os instrumentos adequados para o exercício do labor.

Sustentou, ainda, que não prospera a alegação de que os atestados não são aceitos, havendo o correto abono das faltas justificadas, de modo que todos os descontos realizados são sobre dias não amparados por atestado médicos.

Aduziu que a parte autora não comprovou no feito a alegação de que solicitou a redução da jornada, para acompanhamento do tratamento do filho. Demais, ainda que assim não fosse, menciona que não há amparo legal para tal pretensão, pois inexiste lei no ordenamento jurídico que obrigue o empregador a promover tal redução. Assim, na verdade, a parte autora, após o retorno do afastamento previdenciário (em 14/04/2023),

optou por reduzir unilateralmente sua jornada contratual e ao invés laborar das 08h às 18h ou das 07h às 19h, passou a comparecer por apenas meio período, "*permanecendo na empresa às vezes por menos de 1h (23/05/2023), sem qualquer embasamento para tanto*" (ID. a2663b9, f. 100). Destacou, pois, a licitude dos descontos efetuados e a ausência de valores a serem restituídos.

Nesse passo, negou a prática de qualquer falta cometida pela empregadora e pugnou pela improcedência do pleito de rescisão indireta, requerendo seja reconhecida a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da parte autora.

Pois bem.

Analisando a documentação anexada ao feito, em especial, os laudos médicos e relatórios anexados no ID d4833cf e seguintes (fls. 20/27 do PDF), resta indene **a condição de pessoa com deficiência (PcD) do filho da parte autora, diagnosticada com Transtorno do Espectro Autista (TEA**) e não com TDAH, como apontado, equivocadamente, na petição inicial.

O laudo médico de ID d4833cfd (f. 20 do PDF), assim como a carteira de identificação de ID. b4c5ffa (f. 25/26) deixam certa a existência do distúrbio do neurodesenvolvimento do infante. Já os documentos de IDs. fb8bc22 (f. 23) d284fdd (f. 22/23) fb8bc22 (f. 24) demonstram as fragilidades do desenvolvimento da criança ligados à parte atencional, motora e de socialização, a necessidade de tratamentos especializados, com acompanhamento com neurpsicopedagoga, fonoaudióloga, psicóloga, fisioterapia, musicoterapia e assistente terapêutica no espaço escolar, bem como a efetiva realização dos tratamentos, inclusive em horários da tarde, ou seja durante o período em que a parte autora está cumprindo sua jornada.

De outra banda, a gravação realizada pela parte reclamante e anexada aos autos por meio do link indicado no ID. 3e0718 (f. 19 do PDF), prova não impugnada pela parte ré, comprova que a parte autora apresentou pedido junto a empregadora solicitando a redução da carga horária em abril de 2023 e que ainda não havia sido dada a respectiva resposta, mas que o assunto estava sendo analisado, tendo ocorrido, inclusive, uma reunião na qual ficou consignado que o assunto seria estudado pela diretoria e setor jurídico em conjunto.

Assim, não há dúvidas de que o filho da parte autora é diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista e devido a tal condição precisa de acompanhamento multidisciplinar associado, além de acompanhamento escolar em tempo integral, sendo inquestionável a necessidade da presença

da genitora no acompanhamento das consultas e sessões de tratamento e, por consequência, a redução da jornada de trabalho sem redução de salário e compensação de horário.

Nesse contexto, data vênia do entendimento exposado na origem, a probabilidade do direito de redução da carga horária sobressai do ordenamento jurídico, em que pese não haver norma expressa na CLT prevendo o direito. Ora, é certo que a jurisprudência vem caminhando no sentido de a trabalhadora/genitora ter direito de redução da carga horária para acompanhamento do tratamento do filho com necessidades especiais, tomando por base o art. 227 da CF, na Lei 13.146/2015, que trata da inclusão da pessoa com deficiência, a Lei 12.764/2012, que dispõe acerca da Política Nacional de Proteção da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, bem como na normatização internacional acerca da inclusão de pessoas com deficiência.

De acordo com o art. 227 da CR/88, constitui dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, dentre outros direitos, o direito à vida, à saúde, à dignidade, além de colocá-los à salvo de toda forma de negligência ou discriminação (caput), incumbindo ao Estado a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, inclusive com a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos (§ 1º, II).

O Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador), promulgado no âmbito interno pelo Decreto 3.321/99, regulamenta que *"toda pessoa afetada pela diminuição de suas capacidades físicas e mentais tem direito a receber atenção especial, a fim de alcançar o máximo desenvolvimento de sua personalidade. Os Estados-Partes comprometem-se a adotar as medidas necessárias para esse fim e, especialmente executar programas específicos destinados a proporcionar aos deficientes os recursos e o ambiente necessário para alcançar esse objetivo*" e "*proporcionar formação especial aos familiares dos deficientes, a fim de ajudá-los a resolver os problemas de convivência e a convertê-los em elementos atuantes do desenvolvimento físico, mental e emocional dos deficientes*" (art. 18, "a" e "b", destaquei).

A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CIDPD), integrada ao ordenamento jurídico interno pelo Decreto 6.949/09, consigna em seu preâmbulo que *"a família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem o direito de receber a proteção*

da sociedade e do Estado e de que as pessoas com deficiência e seus familiares devem receber a proteção e a assistência necessárias para tornar as famílias capazes de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência" (item "a", destaquei).

O art. 2º da Convenção define como "adaptação razoável" *"as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais*" (destaquei).

O art. 3º, "h", da Convenção contempla, entre seus princípios, "*o respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade*".

Os Estados Partes se comprometem *"a assegurar o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência*" e "*a levar em conta, em todos os programas e políticas, a proteção e a promoção dos direitos humanos das pessoas com deficiência*", aplicando-se a Convenção "*sem limitação ou exceção, a todas as unidades constitutivas dos Estados Federados"* (art. 4º, 1, "b", e 5, da CIDPD).

O art. 5º dispõe que os Estados Partes *"reconhecem que todas as pessoas são iguais perante a lei e que fazem jus, sem qualquer discriminação, a igual proteção e igual benefício da lei*" (item 1, destaquei).

Já o art. 7º estipula que "*os Estados Partes tomarão todas as medidas necessárias para assegurar às crianças com deficiência o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidades com as demais crianças*" e que *"em todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial*" (itens 1 e 2, destaquei).

Por fim, o art. 26 da Convenção define que "*os Estados Partes tomarão medidas efetivas e apropriadas, inclusive mediante apoio dos pares, para possibilitar que as pessoas com deficiência conquistem e conservem o máximo de autonomia e plena capacidade física, mental, social e profissional, bem como plena inclusão e participação em todos os aspectos da vida. Para tanto, os Estados Partes organizarão, fortalecerão e ampliarão serviços e programas completos de habilitação e reabilitação, particularmente nas áreas de saúde, emprego, educação e serviços sociais, de modo que esses serviços e programas" "comecem no estágio mais precoce possível e sejam baseados em avaliação multidisciplinar das necessidades e pontos fortes de cada pessoa*" (1, "a").

No âmbito interno, a Lei 13.146/15 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência) estabelece que, para fins de aplicação da política assim instituída, consideram-se adaptações razoáveis as "*adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais"* (art. 3º, VI, destaquei).

Nesse prisma, restou definido que toda pessoa com deficiência tem direito a não sofrer nenhuma espécie de discriminação, assim considerada "*toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas*" (art. 4º, caput e § 1º, destaquei).

A Política em tela define que a pessoa com deficiência será protegida, dentre outros, de toda forma de negligência e discriminação (art. 5º), sendo *"dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico"* (art. 8º, destaquei).

Já a Lei 12.764/12 (Política Nacional de Proteção da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista) estabelece que a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais (art. 1º, § 2º), e define, como diretrizes, dentre outras, *"a atenção integral às necessidades de saúde da pessoa com transtorno do espectro autista, objetivando o diagnóstico precoce, o atendimento multiprofissional e o acesso a medicamentos e nutrientes*"(art. 2º, III, destaquei).

Dentre os direitos da pessoa com transtorno do espectro autista se inclui "*o acesso a ações e serviços de saúde, com vistas à atenção integral às suas necessidades de saúde, incluindo: a) o diagnóstico precoce, ainda que*

não definitivo; b) o atendimento multiprofissional; c) a nutrição adequada e a terapia nutricional; d) os medicamentos; e) informações que auxiliem no diagnóstico e tratamento" (art. 3º, III, destaquei).

No caso, como destacado acima, restou verificado que o filho da parte autora, diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista - CID10 F84.0, conforme relatório médico (ID d4833cf), necessita de tratamento multidisciplinar, o qual exige a presença da genitora no acompanhamento das especialidades que ele participa (fonoaudiologia, psicologia etc.), sob pena de comprometer o integral atendimento das necessidades do menor com necessidades especiais.

Aquilatadas tais premissas fáticas, impõe-se destacar que o artigo 1º, §2º, da Lei nº 12.764/2012, dispõe que "*a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais".*

A norma em questão deve ser interpretada e compatibilizada a partir de uma filtragem constitucional que não admite a discriminação - direta ou indireta - e impõe igualdade em sentido material, a fim de emprestar concretude aos postulados da dignidade humana, do direito ao trabalho e à maternidade. **Ainda, no caso em questão, impõe-se o respeito à proteção integral e com absoluta prioridade destinada às crianças e aos jovens, de acordo com o artigo 227, da CR/88**.

A Lei nº 13.146/2015, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência, em consonância com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (aprovada pelo Congresso Nacional com quórum qualificado, assumindo, portanto, status de emenda constitucional), nos artigos 34 e 35, dispõem sobre a vedação da restrição ao trabalho e do dever do empregador de promover um ambiente acessível e inclusivo.

Ante o panorama fático e normativo acima explanado, revela-se a necessidade de que seja aplicável ao caso uma adaptação razoável da jornada da obreira, a fim de que se possa assegurar ao menor deficiente todo tratamento necessário ao seu desenvolvimento/habilitação e cuidados com a saúde (arts. 3º, VI, 4º, § 1º, 5º e 8º da Lei 13.146/15), o que exige o acompanhamento/presença da genitora, porquanto a recusa de proceder a adaptação razoável também constitui forma de discriminação contra a pessoa com deficiência.

Assim, tenho que a atitude da empresa em retardar a resposta ao pleito apresentado pela parte trabalhadora de redução da carga horária, postergando a solução da questão que envolve a saúde do infante PcD,

revela falta grave o suficiente para caracterizar a rescisão indireta do contrato de trabalho, mormente considerando que diante de inúmeros atrasos e jornadas incompletas, a parte autora vinha sofrendo descontos em sua remuneração, percebendo quantia irrisória e incapaz de promover o seu sustento e de sua família.

Passando ao largo da discussão a respeito da aceitação ou não dos atestados, os cartões de ponto de ID. b08d198 (f. 109 e seguintes) revelam que a partir do retorno da obreira do afastamento previdenciário, em 14/04/2023, o horário de trabalho estava se concentrando basicamente no período da manhã, entre 7h/07h30/08h até 11h30/11h50 (f. 123/125), não sendo possível a parte autora retornar após o almoço, justamente frente a necessidade de acompanhar seu filho nas terapias, concentradas no horário da tarde (vide f. 21 - ID a6d17b0).

E, devido a jornada incompleta, a autora estava sofrendo descontos em sua remuneração, percebendo em junho de 2023, por exemplo, a quantia de R$ 284,11, devido a descontos de "atrasos" e "falta em horas" (f. 37).

Registre-se que o cerne da questão se atrela diretamente ao princípio-fundamento da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CR/88), bem como a todo o arcabouço constitucional protetivo das pessoas com deficiência, atribuindo à família e ao Estado e à sociedade, todas as medidas necessárias ao acesso da pessoa com deficiência aos serviços de saúde e educação, estimulando seu pleno desenvolvimento e autonomia individuais. Não se olvidando, ainda, a prioridade absoluta do infante em desenvolvimento (art. 227, CRFB).

Nesse sentido, a jurisprudência do C. TST:

> "AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DIFERENÇAS SALARIAIS - ALTERAÇÃO CONTRATUAL OU DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Não merece provimento o agravo de instrumento que visa destrancar recurso de revista que não preenche os pressupostos de cabimento. Agravo de instrumento não provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. MENOR. REDUÇÃO DA JORNADA PARA CUIDAR DE FILHO PORTADOR DE TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA) SEM COMPENSAÇÃO E SEM

PREJUÍZO NA REMUNERAÇÃO. A recorrente postula a redução da sua jornada de trabalho de 44 horas para 22 horas, sem compensação e sem prejuízo na sua remuneração, em razão da necessidade de acompanhamento de seu filho menor, portador de Transtorno do Espectro Autista (TEA). Incontroversa a condição de saúde do menor, bem como a necessidade de acompanhamento materno. Na hipótese dos autos em que se constata a necessidade premente de uma assistência materna maior para com o filho menor, portador de grave deficiência, o pedido de redução da carga horária deve ser analisado sob a ótica do direito internacional, objetivando resguardar os direitos das pessoas com deficiência. A Lei nº 12.764/2012, que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com transtorno do espectro autista, definiu as características principais da síndrome, enquadrando-a expressamente como doença (art. 1º) e considerando seu portador como pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais (art. 2º). Em razão disso, é aplicável a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25/08 /2009. Gize-se que as convenções internacionais sobre direitos humanos, após aprovadas, possuem status equivalente às emendas constitucionais, conforme se depreende do art. 5º, § 3º, da CF. Em seu item "X" de abertura, a citada Convenção Internacional traz como um dos seus fundamentos o reconhecimento de que "as pessoas com deficiência e seus familiares devem receber a proteção e a assistência necessárias para tornar as famílias capazes de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência". Nesse propósito, não há a menor dúvida que deve ser assegurado à família o direito de contribuir para a efetividade dos direitos garantidos às pessoas com deficiência, pressupondo essencialmente uma maior convivência e presença do seio familiar. No art. 7º, item 2, a mesma Convenção estabelece que "em todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá

consideração primordial". E seu art. 2º define como adaptação razoável "(...) as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais". Extrai-se, pois, das normas referidas que em situações como a dos autos, a proteção do interesse da criança portadora de deficiência deve prevalecer, impondo-se a adoção das medidas necessárias para garantir uma assistência mais próxima de seus genitores. E isso se justifica plenamente pelo fato incontestável de que o desenvolvimento da criança ou adolescente autista depende de constante acompanhamento e intervenção terapêutica e familiar. No que refere à Lei nº 8.112/90, a princípio convém salientar que a reclamante não detém a condição de servidor público, na expressão literal do termo, mas de empregado público, sujeito ao regime da CLT, razão pela qual não vislumbro a possibilidade de se aplicar analogicamente, a Lei nº 8.112/90, referente aos servidores públicos. Contudo, na hipótese dos autos, o interesse da Administração Pública em não reduzir a jornada de trabalho do empregado público não deve prevalecer sobre o interesse da criança com transtorno do espectro autista (TEA), que deve gozar da necessária atenção de sua genitora no acompanhamento de seu tratamento, incluindo suas terapias. Noutro quadrante, exigir-se a compensação futura de horário seria contrariar a própria efetividade normativa do direito fundamental em discussão, assentado em Convenção de natureza internacional e na própria diretriz constitucional. Nestas condições, faz jus a autora à redução de jornada, conforme estabelecido na sentença e no acórdão, mas sem necessidade de compensação de horários e sem comprometimento da sua remuneração. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RRAg-20784-14.2018.5.04.0104, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 16/06/2023).

(...) III - RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM ALTERAÇÃO SALARIAL. EMPREGADA COM FILHO PORTADOR DE TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA). POSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. O art. 227, caput, da Constituição Federal estabelece que "é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão". Prossegue, no inciso II do parágrafo primeiro, com determinação de que o Estado promova "criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação". 2. Nos termos do art. 1º, § 1º, da Lei nº 12.764/2012, "a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais". Entre os direitos da pessoa com transtorno do espectro autista, está o acesso a ações e serviços de saúde, com vistas à atenção integral às suas necessidades, incluindo: a) o diagnóstico precoce, ainda que não definitivo; b) o atendimento multiprofissional; c) a nutrição adequada e a terapia nutricional; d) os medicamentos; e) informações que auxiliem no diagnóstico e no tratamento (art. 3º, III, da Lei nº 12.764/2012). Semelhante disposição se encontra na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas Com Deficiência, internalizada pelo Decreto nº 6.949/2009, que determina aos Estados Partes que propiciem "serviços de saúde que as pessoas com

deficiência necessitam especificamente por causa de sua deficiência, inclusive diagnóstico e intervenção precoces, bem como serviços projetados para reduzir ao máximo e prevenir deficiências adicionais, inclusive entre crianças e idosos" (art. 25, "b"). 3. A concretização desses direitos, especialmente o atendimento multiprofissional, somente será possível se o cuidador, responsável legal da criança, puder acompanhá-la nas sessões terapêuticas, de diversas especialidades, conforme as necessidades de saúde da pessoa com transtorno do espectro autista. 4. Na hipótese dos autos, o Regional registra que a reclamante é mãe de criança diagnosticada com transtorno do espectro autista. Ressaltou que "o filho da Autora apresenta um quadro de Autismo infantil, CID-10 F84.0", necessitando "de participação ativa dos pais aos tratamentos realizados pela criança, bem como o acompanhamento constante à sua rotina de atividades, a fim de melhorar o desenvolvimento das suas habilidades sociais e cognitivas", motivo pelo qual deferiu a redução da carga horária da autora para vinte horas semanais, sem redução salarial. 5. Nesse contexto, embora apenas a Lei nº 8.112/90 faça menção expressa ao direito de redução de jornada de trabalho, para o servidor público federal estatutário, o princípio do superior interesse da criança, especialmente as portadoras de deficiência, conforme dispositivos retrocitados, recomenda a extensão do direito à empregada pública. Ressalte-se que a Convenção nº 156 da OIT, pendente de ratificação, orienta que "serão tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais, inclusive medidas no campo da orientação e de treinamento profissionais, para dar condições aos trabalhadores com encargos de família de se integrarem e permanecerem integrados na força de trabalho, assim como nela reingressar após ausência imposta por esses encargos." Precedentes. Recurso de revista não conhecido" (RR-21228-59.2018.5.04.0003, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 15/12/2023).

Este também foi o entendimento adotado por este Tribunal em situações semelhantes à destes autos:

> *"ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. DIREITO ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS. RESPONSABILIDADE SOCIAL DO EMPREGADOR. 1. Pretende a autora a redução da jornada de trabalho e a manutenção do patamar salarial, a fim de que possa acompanhar o filho que apresenta transtorno do espectro autista nos tratamentos que a sua condição exige. 2. A Lei nº 13.146/2015 - que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência - em consonância com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (aprovada pelo Congresso Nacional com quórum qualificado, assumindo, portanto, status de emenda constitucional), nos artigos 34 e 35, dispõem sobre a vedação da restrição ao trabalho e do dever do empregador de promover um ambiente acessível e inclusivo. 3. Toda pessoa com deficiência tem direito às adaptações razoáveis, que não acarretem ônus desproporcional, a fim de que possam exercer os direitos fundamentais (no caso, direito ao trabalho e à proteção integral e prioritária do menor), de acordo com o artigo 3º, inciso VI, da Lei nº 13146/2015. 4. A redução da jornada de trabalho da obreira, com a percepção de salário integral, exige que o empregador promova adaptações, que não acarretarão ônus desproporcional, propiciando, por conseguinte, a efetivação do direito social fundamental ao trabalho da autora e da criança ao amplo e prioritário desenvolvimento 5. Recurso ordinário conhecido e provido no aspecto*." (TRT da 3ª Região; PJe: 0010945-46.2020.5.03.0031 (ROT); Disponibilização: 16/06/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 814; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator(a)/Redator(a): Paula Oliveira Cantelli).

Logo, tenho que a empregadora praticou falta grave o suficiente a ensejar a ruptura da rescisão contratual pela via obliqua por não observar

a função social da empresa, que decorre de uma série de dispositivos constitucionais (arts. 1º, incisos II, III e IV, 3º, inciso I, e 170, caput e incisos III e VII, da CR). Cite-se, que dentre outros deveres, deve o empreendimento zelar pelo bem-estar de seus empregados. E, no caso da parte reclamante, cujas necessidades já foram devidamente comprovadas nos autos, à empregadora incumbe proporcionar meios à preservação da relação empregatícia em conjunto com a assistência que a mãe presta ao filho.

A questão deve também ser analisada à luz da perspectiva de gênero, que alcança especial relevo na sociedade atual, ante a necessidade premente de se enfrentar a existência de hierarquias estruturais que, costumeiramente adotadas, destinam à figura feminina um papel marginalizado na sociedade e também no ambiente laboral.

Cumpre mencionar a necessária observância ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do Conselho Nacional de Justiça, de 2021 que determina aos magistrados e às magistradas "q*ue julguem sob a lente de gênero, avançando na efetivação da igualdade e nas políticas de equidade*" (Disponível em https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf. Acesso em 15/05/2024).

Como fartamente destacado neste pronunciamento, a parte reclamante é mãe de uma criança com deficiência, dependente de cuidados especiais, de modo que as ausências ao trabalho decorreram da situação especial vivida pela trabalhadora, enquanto responsável legal e cuidadora de seu filho menor de idade com TEA. Pontue-se que, como demonstrado nos autos, a criança necessita de tratamento multidisciplinar. Importante ainda verificar que o infante tem dificuldade de interação, o que presumidamente restringe as pessoas que podem ficar com a criança. Demais, a parte reclamante buscou, junto à empresa, a designação de jornada reduzida/ flexível a fim de possibilitar a assiduidade não obtendo resposta da empresa que, ao contrário, descontou os atrasos praticados, sem ao menos ter um olhar especial para a condição da trabalhadora. Nesse viés, não há dúvidas de que o ambiente de trabalho foi hostil em termos de gênero com encargos familiares (Convenção 156, OIT - ratificada pelo Brasil), o que não se pode admitir.

Como se não bastasse, tenho que também restou demonstrado nos autos que a parte autora estava submetida a tratamento vexatório e humilhante, além de a ela não ter sido fornecido condições básicas e dignas de labor, visto que as fotos e vídeo colacionados no ID. f3e0718 (f. 19 do PDF) comprovam a alegação inicial que ela estava laborando sentada em uma lixeira.

Anote-se que a CLT, ao dispor sobre as normas gerais de tutela do trabalho, estabelece que o empregador deve fornecer as condições adequadas de trabalho, notadamente em relação à segurança, higiene e conforto. Isto sem se olvidar das normas constitucionais que proíbem o tratamento desumano ou degradante e traz o princípio da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Tais preceitos, contudo, não foram observados pela parte ré, reforçando ainda mais a conclusão a respeito da ruptura contratual pela via obliqua.

Neste contexto, dou provimento ao apelo para: a) declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho, considerando como último dia de trabalho o dia 18/07/2023, conforme registro de ponto de ID. b08d198 (Pág. 17); b) condenar a parte reclamada aos seguintes pagamentos: aviso prévio indenizado; saldo de salário; férias integrais + 1/3; férias proporcionais + 1/3; 13º salário; FGTS e indenização de 40%, com a dedução das parcelas comprovadamente já quitadas, conforme se apurar em liquidação. Fica também a parte reclamada condenada na obrigação de proceder, após o trânsito em julgado, no prazo de 10 (dez) dias contados de intimação específica, à retificação do registro lançado na CTPS, para fazer constar a data de saída considerando a projeção do aviso prévio (OJ 82/SBDI-1/TST e Lei nº 12.506/2011), bem como a comunicar a dispensa aos órgãos competentes possibilitando o saque do FGTS (com indenização de 40%) e habilitação no seguro desemprego. Na inércia da parte ré quanto ao primeiro, libere-se por alvará. No tocante ao segundo, será devida indenização substitutiva, caso a parte autora não venha perceber o benefício por culpa exclusiva da ré.

DESCONTOS INDEVIDOS

A parte autora requer a restituição dos descontos efetuados em seu contracheque, decorrentes dos atestados não recebidos pela empresa e da necessidade de a parte autora se ausentar para tratar do filho deficiente.

Ao exame.

Primeiramente, no que diz respeito a não aceitação dos atestados médicos, por parte da ré, tal alegação não restou comprovada nos autos. Conforme se observa dos documentos anexados aos autos no ID. e54e894 e seguintes, em confronto com os cartões de ponto de ID. b08d198, verifica-se o abono das faltas realizado pela parte ré, quando devidamente

justificadas. Demais, a parte ré trouxe aos autos o regulamento da empresa referente a entrega de atestados (ID. 920219ª), não provando a parte autora que todos os documentos foram entregues no prazo fixado pela empregadora, de modo a ser considerado válido.

Assim, não há falar em devolução dos descontos efetuados nos dias a parte reclamante se ausentou do trabalho.

Noutro giro, no que diz respeito aos dias em que a parte autora cumpriu apenas a metade da jornada contratual diária, o que se verifica especialmente após a alta previdenciária em 13/04/2023, tenho que a conclusão deve ser outra.

Isso porque, a prova dos autos revela que de segunda a quarta-feira o filho da ora recorrente participava de terapias no período da tarde. A declaração aposta no documento de ID. a6d17b0 (f. 21) deixa certa a participação da criança nas seguintes atividades: musicoterapia (segunda, das 14h às 14h30); neuropiscopedagoga (terça, das 16h às 16h30); fonoaudióloga (terça, das 17h às 17h30); psicóloga (quarta, das 13h30 às 14h).

Assim, considerando a necessidade de a genitora levar seu filho às terapias acima listadas, o tempo gasto no deslocamento ida e volta e a duração dos atendimentos, tendo que se ausentar do trabalho neste período e considerando a prova produzida nos autos, fixo que a parte autora gastava 2h30 diárias para a realização destas tarefas, nas segundas, terças e quartas-feiras.

Nesse contexto, determino que a parte ré proceda a devolução do equivalente ao valor de 2h30 diárias de trabalho da parte autora, a partir de 14/04/2023 até o fim da prestação de serviços, referente aos dias de segunda, terça e quarta-feira, com reflexos em RSR, aviso prévio indenizado, FGTS + 40%.

Apelo provido nestes termos.

DANOS MORAIS

Requer a parte autora a condenação da parte ré ao pagamento de indenização por danos morais, forte nas condutas praticadas pela empregadora e narradas nos autos, como: submeter a parte autora a tratamento humilhante e vexatório, laborando sentada em uma lixeira, sem também observar as condições de saúde da trabalhadora e normas de higiene e segurança; não permitir a parte autora o acompanhamento do tratamento do filho PcD.

Ao exame.

O direito à indenização por danos morais encontra amparo nos arts. 186 e 927 do Código Civil de 2002 c/c o arts. 5º, X, e 7º, XXVIII, da Constituição da República. A configuração da responsabilidade civil submete-se à presença de três pressupostos: a) erro de conduta do agente, por ação ou omissão, dolosa ou culposa do ofensor; b) ofensa a um bem jurídico (dano); e c) nexo causal entre a conduta do ofensor e o dano verificado. Presentes os sobreditos pressupostos, tem a vítima o direito às reparações pelos danos morais sofridos (dor e constrangimento impostos).

No caso dos autos, como visto em linhas transatas, foi reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho, tendo em vista a necessidade da parte autora de ter sua jornada reduzida, não acolhida pela parte empregadora. Ademais, comprovada a alegação inicial de que a parte autora estava laborando sentada em uma lata de lixo.

Ora, nos termos do art. 7º, XXII, da Constituição Federal, é obrigação do empregador a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e sadio, inclusive psicologicamente, obrigação que encontra guarida, também, na CLT (art. 157).

Anote-se que a CLT, ao dispor sobre as normas gerais de tutela do trabalho, estabelece que o empregador deve fornecer as condições adequadas de trabalho, notadamente em relação à segurança, higiene e conforto. Isto sem se olvidar das normas constitucionais que proíbem o tratamento desumano ou degradante e traz o princípio da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Por conseguinte, restou demonstrada a violação à dignidade do trabalhador, ocasionando lesão de ordem moral suscetível de reparação, conforme preceitos contidos no art. 5º, V e X/CR, 5º, I/CR, 186 c/c 927/CCB. Assim, reputo que a parte reclamada, por omissão e negligência (conduta culposa), violou o direito do obreiro a um meio ambiente de trabalho saudável, impondo-lhe dano de ordem moral, e cometendo ato ilícito, nos termos do art. 186/CC.

Destaco que nosso ordenamento jurídico confere ao juiz certa liberdade para apreciação, valoração e arbitramento da indenização. Para a fixação do valor, considerando-se as dificuldades da positivação do dano moral, adota-se como critério as regras dispostas no art. 944 e seguintes do CC.

Considera-se o porte e a culpa do ofensor, a extensão do dano sofrido, a necessidade de punir a conduta faltosa e o caráter pedagógico

(como efeito inibidor para prevenir que futuros empregados da parte reclamada tenham o mesmo tratamento dispensado à parte reclamante (Teoria do Desestímulo) e punitivo da reparação, não se olvidando do preceito doutrinário de que a reparação não pode ser fonte de enriquecimento e sim de abrandamento da dor sofrida.

Diante desse panorama, arbitro o valor de R$20.000,00, eis que consentâneo à reparação do dano de ordem moral causado, e necessário para inibir novas condutas semelhantes pela parte ré em relação a seus funcionários.

Vale lembrar, por fim, que a função primordial da Justiça do Trabalho é tutelar os direitos sociais decorrentes do trabalho humano, que é a fonte generatriz da riqueza da sociedade, por isso mesmo não há temer o risco da banalização das ações de dano moral nesta Justiça Especial, porquanto mais grave é banalizar o próprio dano moral, já perversamente naturalizado na organização produtiva, que acaba reduzindo o ser humano que produz a mero fator coisificado da produção.

Por cautela e para se evitar questionamentos futuros, sedimentando desde já a questão, esclareço que a apuração dos juros e correção monetária incidentes sobre os danos morais seguirá a decisão proferida pelo STF nos autos da ADC 58. A Súmula 439 do Col. TST terá aplicação quanto ao marco da correção monetária, excetuadas as disposições sumulares acerca dos juros.

Provido o recurso, nos termos acima.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário interposto pela parte reclamante. No mérito recursal, dou provimento ao apelo para:

1) declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho, considerando como último dia de trabalho o dia 18/07/2023, conforme registro de ponto de ID. b08d198 (Pág. 17); 1.1) condenar a parte reclamada aos seguintes pagamentos: aviso prévio indenizado; saldo de salário; férias integrais + 1/3; férias proporcionais + 1/3; 13º salário; FGTS e indenização de 40%, com a dedução das parcelas comprovadamente já quitadas, conforme se apurar em liquidação. Fica também a parte reclamada condenada na obrigação de proceder, após o trânsito em julgado, no prazo de 10 (dez) dias contados de intimação específica, à retificação do registro lançado na CTPS, para fazer constar a data de saída considerando a projeção do aviso

prévio (OJ 82/SBDI-1/TST e Lei nº 12.506/2011), bem como a comunicar a dispensa aos órgãos competentes possibilitando o saque do FGTS (com indenização de 40%) e habilitação no seguro desemprego. Na inércia da parte ré quanto ao primeiro, libere-se por alvará. No tocante ao segundo, será devida indenização substitutiva, caso a autora não perceba o benefício por culpa exclusiva da ré.

2) condenar a parte ré na devolução do equivalente ao valor de 2h30 diárias de trabalho da parte autora, a partir de 14/04/2023 até o fim da prestação de serviços, referente aos dias de segunda, terça e quarta-feira, com reflexos em RSR, aviso prévio indenizado, FGTS + 40%.

3) condenar a parte ré ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R$25.000,00, observando-se os parâmetros de correção fixados neste pronunciamento.

Majorado o valor da condenação nesta instância revisora em R$35.000,00, com custas no importe de R$700,00, a cargo da reclamada que fica desde já intimada, para fins da Súmula 25 do Col. TST.

Declara-se, para fins do artigo 832 da CLT, a natureza salarial das verbas deferidas, exceto reflexos nas férias indenizadas+1/3 e FGTS + 40% e indenização por danos morais.

ACÓRDÃO

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Presencial da Primeira Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pela parte reclamante; no mérito, sem divergência, deu provimento ao apelo para: 1) declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho, considerando como último dia de trabalho o dia 18/07/2023, conforme registro de ponto de ID. b08d198 (Pág. 17); 1.1) condenar a parte reclamada aos seguintes pagamentos: aviso prévio indenizado; saldo de salário; férias integrais + 1/3; férias proporcionais + 1/3; 13º salário; FGTS e indenização de 40%, com a dedução das parcelas comprovadamente já quitadas, conforme se apurar em liquidação; ficou também a parte reclamada condenada na obrigação de proceder, após o trânsito em julgado, no prazo de 10 (dez) dias contados de intimação específica, à retificação do registro lançado na CTPS, para fazer constar a data de saída considerando a

projeção do aviso prévio (OJ 82/SBDI-1/TST e Lei nº 12.506/2011), bem como a comunicar a dispensa aos órgãos competentes possibilitando o saque do FGTS (com indenização de 40%) e habilitação no seguro desemprego; na inércia da parte ré quanto ao primeiro, libere-se por alvará; no tocante ao segundo, será devida indenização substitutiva, caso a autora não perceba o benefício por culpa exclusiva da ré; 2) condenar a parte ré na devolução do equivalente ao valor de 2h30 diárias de trabalho da parte autora, a partir de 14/04/2023 até o fim da prestação de serviços, referente aos dias de segunda, terça e quarta-feira, com reflexos em RSR, aviso prévio indenizado, FGTS + 40%. 3) condenar a parte ré ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R$25.000,00 (vinte e cinco mil reais), observando os parâmetros de correção fixados neste pronunciamento. Majorado o valor da condenação nesta instância revisora em R$35.000,00 (trinta e cinco mil reais), com custas no importe de R$700,00 (setecentos reais), a cargo da reclamada que fica desde já intimada, para fins da Súmula 25 do Col. TST. Declarou, para fins do artigo 832 da CLT, a natureza salarial das verbas deferidas, exceto reflexos nas férias indenizadas+1/3 e FGTS + 40% e indenização por danos morais.

Tomaram parte no julgamento os Exmos.: Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini (Relatora), Juiz Ézio Martins Cabral Júnior e Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto (Presidente).

Ausente, em virtude de licença médica, o Exmo. Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault, sendo convocado para substituí-lo o Exmo. Juiz Ézio Martins Cabral Júnior.

Participou do julgamento o Exmo. representante do Ministério Público do Trabalho, Dr. Helder Santos Amorim.

Julgamento realizado em Sessão Presencial (Resolução TRT3 - GP nº 208, de 12 de novembro de 2021).

Belo Horizonte, 10 de junho de 2024.

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI
Desembargadora Relatora

SENTENÇAS

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO Nº ATSum 0010598-55.2020.5.03.0114
Data: 29.06.2021
DECISÃO DA 35ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE - MG
Juíza Substituta: JÉSSICA GRAZIELLE ANDRADE MARTINS

AUTOR: LUCIANA AZEVEDO DOS SANTOS
RÉU: DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS SANTA CRUZ LTDA

SENTENÇA

Dispensado nos termos do art. 852-I da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO

Da aplicabilidade da Lei 13.467/2017

A Lei 13.467/2017, com vigência a partir de 11/11/2017, apresenta lacuna quanto à sua aplicabilidade ou eficácia no tempo, não estabelecendo regra de transição alguma, pelo que cumpre tecer algumas considerações a respeito.

Quanto ao Direito Material do Trabalho, não se pode dar efeito retroativo à lei no tempo, com adoção de efeito imediato aos contratos de trabalho extintos antes da sua vigência, sob pena de ferimento ao direito adquirido e ao ato jurídico perfeito, em confronto com o art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal e art. 6º, *caput*, da LINDB.

Sob tais premissas, concluo que os contratos de trabalho já encerrados, no momento da entrada em vigor da Lei 13.467/2017, não terão incidência da referida norma.

Registre-se que o art. 919 da CLT, o qual ainda está em vigor, apesar do desuso em face do direito que regula, estabelece importante norte interpretativo no que concerne à principiologia do Direito do Trabalho quanto à impossibilidade de se afetar *in pejus* os contratos de trabalho em curso, hipótese dos autos, pelo novo regramento legal supressor de direitos,

notadamente considerando o silêncio normativo da Lei 13.467/2017 quanto ao direito intertemporal e regras de transição.

Nesse mesmo sentido o entendimento do C. TST ao manter a base de cálculo superior do adicional de periculosidade para empregados admitidos antes da revogação da Lei 7.369/1985, como consagrado na Súmula 191 do C. TST.

Em relação ao Direito Processual do Trabalho, a lei processual tem eficácia imediata sobre os atos praticados sob sua vigência (art. 14 do CPC/2015), inclusive quanto aos requisitos para a petição inicial e às regras relativas aos honorários advocatícios.

Da impugnação ao valor da causa. Limitação de valores

Os valores atribuídos aos pleitos exordiais, tanto no rito sumaríssimo, quanto no ordinário, referem-se a mera estimativa do objetivo jurídico pretendido e não correspondem ao montante efetivamente devido, o qual, via de regra, somente será apurado em liquidação de sentença.

Assim, liquidados os pedidos iniciais e não demonstrado pelas partes desconformidade entre o valor atribuído e a ordem de grandeza da pretensão, rejeito a preliminar.

Ademais, a indicação na petição inicial não serve como limitação de valores. Entendimento em sentido contrário implicaria renúncia de direitos por parte do empregado, vedada pelo sistema jurídico-trabalhista brasileiro.

Da impugnação aos documentos

A impugnação das partes apresentada em face dos documentos coligidos com a peça de ingresso e defesa não merece acolhida, pois meramente formal e inespecífica, já que restou incólume o conteúdo da documentação.

Lado outro, na análise da prova, os mesmos servirão de base para o convencimento do Juízo e, se houver algum impertinente ao fim que se pretende, certamente será desconsiderado.

Rejeita-se.

Reversão de Justa Causa

A dispensa por justa causa é um exercício do poder disciplinar do

empregador e é aplicada a partir de certas condutas que vão sendo coibidas por advertência ou suspensão, ou de ato grave o suficiente para ensejar a ruptura imediata do contrato de trabalho.

Ante às graves consequências que irradiam na vida profissional, funcional, social e pessoal do trabalhador, requer prova sobre a qual não recaia qualquer suspeita, de modo a não deixar dúvidas no espírito do julgador de que a continuidade do vínculo se revelava insustentável.

Assim, é dever do Juiz apurá-la e avaliá-la, com a máxima cautela e serenidade, devendo, ainda, medir e sopesar, adequadamente, todas as circunstâncias e ingredientes que revestem os fatos, visto que o princípio da continuidade da relação de emprego forma presunção favorável ao empregado, sendo ônus do empregador, a comprovação dos elementos justificadores da dispensa por justa causa.

Fixadas tais premissas, passo ao exame do caso concreto.

Observo que o motivo da dispensa da reclamante com o funcionário alegado pela reclamada foi a prática de agressão física ao seu colega de trabalho.

A reclamada indicou uma testemunha para comprovar sua tese.

Todavia o sr. Iuri ao narrar a discussão afirma que **"não lembra como começou a discussão"**, presenciou agressões verbais tanto do sr. Jhonata quanto da reclamante. Ao narrar a suposta agressão física disse que não se lembrava se a lata arremessada pela reclamante pegou na perna, no braço ou no rosto. Disse ainda que achava que teve uma segunda lata.

As outras testemunhas ouvidas foram uníssonas em confirmar que a reclamante arremessou as latas, mas que tais objetos não acertaram o funcionário Jhonata.

Chama a atenção desse Juízo o tratamento dispensado a cada um dos funcionários envolvidos no conflito, tendo sido a reclamante dispensada por justa causa e o funcionário Jhonata não foi mandado embora como se observa no trecho iniciado aos 03min40s, mas sim, conforme narrado pela testemunha Iuri como se observa no trecho iniciado aos 04min46seg apenas sofrido uma advertência chamada diálogo.

Outro ponto que merece atenção é o trecho da gravação que vai dos 13min30seg até 18min40seg no qual a testemunha Pauliana demonstra a disparidade de tratamento da reclamada em face da reclamante e do sr. Jhonata diante de condutas iguais, sendo que pelo histórico narrado o sr. Jhonata era funcionário mais agressivo, tanto que os dois supervisores, homens, retiraram a reclamante para uma sala até que o funcionário em questão se "acalmasse".

O Brasil é signatário da CEDAW - Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres), obrigando-se a, na forma do art. 7º, "adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher"; a "estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação"; e de "tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa".

Conforme dispõe o Decreto 9571/18, que institui as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, em seu art. 5º, III, bem como art. 6º, I e X, **é obrigação empresarial promover a educação de seu corpo funcional**, clientes, terceiros e comunidade, no contexto sobre Direitos Humanos, não discriminação, respeito à liberdade religiosa e de orientação sexual, além do dever de enfrentar os impactos adversos em Direitos Humanos com os quais tenham algum envolvimento, como na espécie, da necessidade de preservação, **respeito e reparação Direitos Humanos das mulheres contra todas as formas de discriminação e violência violados no contexto de suas relações de trabalho.**

A presente situação merece um olhar com perspectiva de gênero. A evidente disparidade de tratamento não pode ser admitida.

Observo que ficou demonstrado na instrução que outro empregado (sr. Jhonatan) agindo da mesma forma, com uma tentativa de agressão física, teve punição distinta, saltando aos olhos que houve discriminação. Assim, não é o fato em si que foi grave como quer fazer crer a reclamada, mas sim que a tentativa de agressão praticada por um empregado homem deve ser tolerada enquanto que a conduta agressiva por uma empregada mulher deve ser passível da punição máxima aplicada.

Observo que ficou demonstrado que tanto a reclamante quanto o seu colega de trabalho tentaram praticar ofensa física, sendo que o sr. Jhonata foi contido e as latas arremessadas pela reclamante não alcançaram o objetivo.

É essa visão de estereótipos de gênero arraigada na sociedade que deve ser inibida, sendo papel do Poder Judiciário, declarar nula uma punição aplicada que não atende ao requisito da não-discriminação, sobretudo quando a distinção ocorre pelo simples fato de ser mulher. Nos papéis de gênero historicamente admitidos pela sociedade enquanto em relação à mulher sempre é esperada uma conduta de passividade e quando ela

não reproduz tal comportamento estereotipado se impõe uma repressão rigorosa, com a punição máxima; em relação ao homem tal tipo de conduta não apenas é tolerada como também naturalizada, como fica evidente na análise do incidente que envolveu a reclamante e um outro empregado.

A conduta adotada pela reclamada por meio dos superiores hierárquicos dos dois funcionários, após o conflito, também foi distinta. Além de conter o empregado, chamaram a reclamante a um recinto **para que o sr. Jhonata se acalmasse.**

Todavia, depois afirmaram que a reclamante poderia voltar ao trabalho, mesmo com a ameaça de uma agressão física conforme relatado no id e61f939 -página2. Assim, além de tolerar a conduta agressiva do funcionário homem, sequer tomaram medidas para proteger a funcionária mulher e, ao contrário, ainda a puniram de forma máxima em virtude de conduta absolutamente idêntica.

Os estereótipos de gênero são tipos de crenças, profundamente arraigados na sociedade que os cria e os reproduz, ***acerca de atributos ou características*** pessoais sobre o que homens e mulheres possuem ou que a sociedade espera que eles possuam: são características de personalidade ou físicas, comportamentos, papéis, ocupações e presunções sobre a orientação sexual. ***O Direito, entendido como uma prática social, tem contribuído, historicamente, com a naturalização dos estereótipos ao aceitá-los acriticamente ou tomá-los como referências na construção, por exemplo, das decisões judiciais***. Tal uso reforça as experiências de desigualdade e de discriminação baseadas em gênero e/ou sexo e legitima consequências injustas às mulheres em termos de reconhecimento de dignidade e de distribuição de bens públicos (COOK, Rebecca; CUSACK, Simone. Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales. Bogotá: Profamilia, 2010.).

Maria Teresa Féria de Almeida, Juíza Desembargadora, Presidente da Direção da Associação Portuguesa de Mulheres Juristas, em seu artigo "Julgar com perspectiva de gênero" ensina que *"A 'perspectiva de género' é assim* ***um instrumento metodológico através da qual se pode dar visibilidade ou pôr em evidência a desigualdade e a discriminação existente numa dada relação social ou conflito****."*

Registro que a prova oral comprovou que a reclamante era pessoa querida no local de trabalho enquanto o sr. Jhonata era funcionário que tinha histórico de outros conflitos e postura agressiva. **A empresa, portanto, não estava preocupada com o histórico de cada funcionário ou em medida pedagógica em face da empregada, mas em verdadeira**

punição para uma conduta, inadmissível para uma mulher, tendo em vista o estereótipo de gênero, mas que foi permanentemente tolerada no ambiente da reclamada quando praticada por empregado homem.

Seja como for, ainda que se considere que houve agressão física de "ambas as partes" (sr. Johnata e reclamante) conforme indicado no relatório de id 527d8f0-página 1, feito pela Reclamada, fato é que a pena aplicada, revela-se discriminatória em relação ao sr. Johnata e, portanto, não pode ser chancelada pelo Poder Judiciário.

Não se diga que a conduta agressiva não careça de punição. Trata-se verdadeiramente de conduta repreensível, mas não a merecer a medida extrema, quando conduta idêntica praticada por outro funcionário da reclamada, com histórico de comportamento agressivo teve como consequência a advertência verbal (diálogo).

Apesar de não se tratar de ato grave o suficiente, nem para uma suspensão, quando praticado por empregado homem, o reclamado optou por medida punitiva extrema no caso da reclamante, mulher, qual seja, a ruptura do liame empregatício por justa motivação.

Certo é que é dado ao empregador, no exercício de seu poder disciplinar, o direito de aplicar penalidades aos trabalhadores. Contudo, estas devem se orientar pelo propósito pedagógico, no sentido de propiciar o ajuste do empregado às regras laborativas, atentando-se para o nexo causal entre a falta e a pena, a adequação e a proporcionalidade entre elas, além da imediaticidade na punição **e ausência de discriminação**. Todavia, no caso em análise, a empresa adotou medidas punitivas diferentes para dois empegados que estavam envolvidos no mesmo episódio, **sendo evidenciado que a autora foi tratada com elemento desqualificante e injusto.**

Considerando, desse modo, os fatores acima alinhavados, entendo que o reclamado poderia ter se valido de outros meios para evitar o resultado danoso em relação ao contrato de trabalho firmado com a reclamante, ficando demonstrado ao Juízo que a dispensa por justa causa revestiu-se de excessivo rigor, em comparação com o outro empregado, **sendo que a diferença entre eles é apenas o fato de um ser homem e outra mulher.**

Em face do acima exposto, reputo que a justa causa não foi adequadamente aplicada, pelo que acolho o pedido da reclamante, revertendo a modalidade da dispensa da reclamante, ocorrida no dia 08/08/2019, considerando-se que tal se deu sem justa causa, bem como o pagamento das seguintes parcelas rescisórias:

a) aviso prévio indenizado 39 dias, nos termos da Lei nº 12.506/2011;
b) 13º salário proporcional (9/12)
c) férias simples + 1/3 e férias proporcionais + 1/3 (1/12)
d) FGTS sobre as verbas rescisórias deferidas, à exceção das férias indenizadas nos termos da OJ-SDI 195 do TST;
e) multa de 40% sobre o FGTS do período contratual.

Esclareço que o deferimento dos períodos proporcionais considerou a projeção do aviso de forma aglutinada, embora o reclamante tenha colocado de forma separada no rol de pedidos.

Diante do teor da Súmula nº 36 deste Egrégio TRT/3ª Região, defiro à autora a multa prevista no art. 477 da CLT.

Autorizo a dedução dos valores recebidos pela reclamante sob a mesma rubrica comprovadas nos autos (TRCT de id a259094).

Ante o reconhecimento da dispensa sem justa causa, condena-se a reclamada a fornecer, no prazo de 5 dias contados de sua intimação específica, o TRCT (código SJ2), a chave de conectividade, garantindo a integralidade dos depósitos fundiários, e as guias CD/SD ou proceder à comunicação da extinção da dispensa aos órgãos competentes, sob pena de indenização equivalente caso o não recebimento do seguro-desemprego decorra exclusivamente de culpa da ré.

Deverá a reclamada, no prazo de 05 dias contados de sua intimação específica, proceder à retificação da data de baixa, de modo a constar saída em 17/09/2019 (projeção do aviso prévio indenizado, sob pena de multa diária de R$50,00 (cinquenta reais) até o limite de R$500,00 (quinhentos reais).

A entrega física dos documentos e registro na CTPS deve ser ajustada entre os advogados e informada nos autos.

Do dano moral

Postula a reclamante o pagamento de indenização por danos morais, sob o argumento de que não cometeu qualquer ato ensejador da justa causa e, ao contrário foi vítima de ofensas verbais e físicas praticadas pelo colega de trabalho.

Acrescenta que não tendo a dispensa se fundado em motivo evidenciador da justa causa, impõe-se compelir a reclamada a arcar com o pagamento de indenização por danos morais.

Ficou comprovado que a dispensa foi discriminatória e injusta. Como já esclarecido é papel do Poder Judiciário, no julgamento com perspectiva de gênero, considerando o Direito como uma prática social, evitar a naturalização dos estereótipos, a partir de uma visão crítica na construção da decisão judicial.

Considerando a dispensa injusta, conforme fundamentação no tópico anterior e, evidentemente discriminatória, considero que houve abalo emocional sofrido pela reclamante de ficar sem emprego, diante de uma falta cometida no trabalho idêntica a de um colega de trabalho, mas tratada de forma discrepante.

A reclamante era funcionária exemplar, querida pelos demais colegas, tanto que em contrato de mais de 3 anos não sofreu uma advertência sequer, mas após anos de prestação de serviço, a autora se viu descartada, sem qualquer direito trabalhista, não porque cometeu uma falta grave, mas sim porque a conduta agressiva não foi tolerada pelo fato de ser mulher, uma vez que outro funcionário foi punido de forma mais branda.

Assim, diante do excesso praticado pela reclamada que a dispensou de forma discriminatória, em evidente abuso de direito, uma vez que o mesmo fato, no âmbito da mesma empresa, não foi punido com a mesma severidade, condeno a reclamada a indenizar a reclamante, uma vez que considero presentes os pressupostos fático jurídicos da responsabilidade civil, quais seja, atuação ilícita, dano e nexo de causalidade entre um e outro.

Portanto, com fulcro no Título II-A - DANO EXTRAPATRIMONIAL (arts. 223-A e seguintes) da CLT, diante da configuração dos danos morais sofridos, defiro à reclamante uma indenização no valor de R$ 9.000,00 (nove mil reais), a qual reputo ser razoável, considerando-se o tempo de prestação dos serviços à reclamada (mais de três anos); a capacidade econômica do ofensor (grande porte-capital social superior a 600 milhões de reais) e do ofendido (salário mensal de R$1.043,00); a natureza da ofensa moral, que o Juízo reputa de cunho grave, tendo em vista que foi perpetrada mediante conduta dolosa e violou a isonomia, punindo a reclamante de forma discriminatória. Registro, ainda, o caráter pedagógico a fim de que a reclamada rompa os paradigmas de estereótipo de gênero como agente de discriminação entre seus empregados.

Da compensação/dedução

Ocorre a compensação quando entre as partes há créditos e débitos recíprocos, de obrigações líquidas, vencidas e fungíveis (CCB/02, arts. 368 e 369). No caso, o reclamado não comprovou ostentar a condição de credor da reclamante, pelo que indefiro o pedido.

A dedução cabível já foi deferida no tópico próprio.

Da assistência judiciária gratuita

Presentes os requisitos legais e não havendo prova em contrário relativamente à miserabilidade jurídica manifestada, defiro os benefícios da justiça gratuita à parte reclamante, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT, isentando-a de eventuais custas processuais, uma vez que está desempregada.

Dos honorários advocatícios

Observadas as disposições contidas no § 2º do art. 791-A da CLT, defiro em favor do advogado da parte autora honorários fixados em 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença. Não há que se falar em sucumbência da parte autora relativamente ao pedido de danos morais nos termos do art. 86, parágrafo único do CPC.

Dos recolhimentos previdenciários e fiscais

Tendo em vista o deferimento de parcela de natureza salarial, as contribuições previdenciárias serão suportadas por ambas as partes, pois contribuintes dos tributos. O réu, dada a condição de substituto tributário, deverá reter a cota-parte da parte autora e recolhê-la aos cofres públicos juntamente com a sua cota-parte, comprovando nos autos, no prazo legal, sob pena de execução ex officio, nos termos do art. 876, parágrafo único, da CLT. E, em atendimento ao disposto no art. 832, § 3º, da CLT, declaro que das parcelas acima deferidas têm natureza salarial, a teor do que dispõe a Lei nº 8.212/91, as seguintes: 13º salário.

Determino a retenção e recolhimento de Imposto de Renda sobre as parcelas tributáveis, conforme art. 12-A da Lei nº 7713/88, bem como as IN 1127/11 e 1145/11.

Finalmente, ressalto que não incide Imposto de Renda sobre os juros de mora, que não importam em auferimento de renda, nos termos do art. 404 do Código Civil e do entendimento consubstanciado na OJ n. 400, da SDI-I, do TST.

Da atualização monetária e dos juros de mora

A atualização monetária é devida pelo índice do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º na forma da Súmula no 381 do Colendo TST. Quanto a indenização por danos morais aplica-se a súmula 439 do TST.

Quanto ao índice da correção monetária, juros e correção monetária deverão observar os termos da decisão de mérito proferida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento das ADCs 58 e 59 e ADIs 5.867 e 6.021, que conferiu interpretação conforme à Constituição ao art. 879, §7º, e ao art. 899, §4º, da CLT, na redação dada pela Lei n. 13.467/2017.

Assim, até que sobrevenha solução legislativa, deverão ser aplicados sobre os créditos trabalhistas deferidos, os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam, a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC, que, por sua vez, abrange juros e correção monetária.

No Processo do Trabalho, todavia, a citação é automática (conforme art. 841 da CLT) e os juros devem incidir a partir do ajuizamento da ação (883 da CLT).

Assim, fazendo a interpretação da referida decisão de forma sistêmica às normas do processo trabalhista e considerando a eficácia erga omnes e o efeito da decisão proferida, determino a aplicação do IPCA-e para a correção das parcelas para a fase pré-judicial, e a adoção da SELIC, que engloba juros e correção monetária, a partir da data do ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

DISPOSITIVO

Isto posto, em atuação perante o Juízo da 35ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte-MG resolvo **JULGAR PROCEDENTES**, os pedidos deduzidos, no bojo da ação trabalhista proposta por **LUCIANA AZEVEDO DOS SANTOS** em face de **DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS SANTA CRUZ LTDA**, para:

A - REJEITAR a impugnação de valores;

B - REJEITAR a impugnação aos documentos levada a efeito pelas partes;

C - REVERTER a modalidade de dispensa, nos termos da fundamentação;

D - CONDENAR a reclamada a pagar, em favor da parte reclamante, no prazo legal e conforme se apurar em liquidação de sentença por simples cálculos, observados os parâmetros traçados na fundamentação, que integram o presente *decisum*, as seguintes parcelas, atualizadas e acrescidas de juros de mora até a data do efetivo pagamento:

I) aviso prévio indenizado 39 dias, nos termos da Lei nº 12.506/2011;

II) 13º salário proporcional (9/12)

III) férias simples + 1/3 e férias proporcionais + 1/3 (1/12)

IV) FGTS sobre as verbas rescisórias deferidas, à exceção das férias indenizadas nos termos da OJ-SDI 195 do TST;

V) multa de 40% sobre o FGTS do período contratual;

VI) multa do art. 477, §8º, da CLT;

VII) indenização por danos morais no valor de R$9.000,00 (nove mil reais).

Autorizo a dedução de valores comprovadamente quitados a idênticos títulos das verbas objeto da condenação.

Condena-se a reclamada a fornecer, no prazo de 5 dias contados de sua intimação específica, o TRCT (código SJ2), a chave de conectividade, garantindo a integralidade dos depósitos fundiários, e as guias CD/SD ou proceder à comunicação da extinção da dispensa aos órgãos competentes, sob pena de indenização equivalente caso o não recebimento do seguro-desemprego decorra exclusivamente de culpa da ré.

Deverá a reclamada, no prazo de 05 dias contados de sua intimação específica, proceder à retificação da data de baixa, de modo a constar saída em 17/09/2019 (projeção do aviso prévio indenizado, sob pena de multa diária de R$50,00 (cinquenta reais) até o limite de R$500,00 (quinhentos reais).

A entrega física dos documentos e registro na CTPS deve ser ajustada entre os advogados e informada nos autos.

Defiro, à parte obreira, o pálio da justiça gratuita, nos termos do art. 790, §3º, da CLT.

Honorários advocatícios na forma da fundamentação.

As verbas serão apuradas em liquidação de sentença, autorizados os descontos legais cabíveis, observando quanto a juros e correção monetária, os termos da fundamentação

E, em atendimento ao disposto no art. 832, §3º, da CLT, declaro que das parcelas acima deferidas têm natureza salarial, a teor do que dispõe a Lei nº 8.212/91, as seguintes: 13º salário.

Serão deduzidos os valores nominais das parcelas previdenciárias devidas pelo segurado, mês a mês, dos créditos deferidos com natureza tributável, bem como o valor a ser recolhido, também de forma mensal, a título de IRRPF.

A reclamada deverá comprovar que efetivou os recolhimentos fiscais e previdenciários, estes últimos incluindo as parcelas da empregadora e de SAT, não havendo que se falar em incompetência conforme alegado pela reclamada, uma vez que tal parcela não é discutida como principal, mas sim como decorrência da aplicação da lei, sendo a única responsável pelo pagamento de juros de mora e atualização monetária, bem como multas incidentes, observando os índices próprios de créditos previdenciários a partir do mês subsequente ao de prestação de trabalho.

As partes ficam advertidas de que não cabem Embargos de Declaração para rever fatos, provas, a própria decisão ou, simplesmente, para contestar o que já foi decidido (arts. 77 a 81 e 1.026, § 2º, todos do CPC).

Custas, pela reclamada, no valor de R$380,00, apuradas sobre o valor arbitrado provisoriamente à condenação de R$19.000,00.

Publique-se. Registre-se.

Intimem-se as partes.

BELO HORIZONTE/MG, 29 de junho de 2021.

JÉSSICA GRAZIELLE ANDRADE MARTINS
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO Nº 0010866-52.2023.5.03.0002
Data: 20.05.2024
DECISÃO DA 2ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE - MG
Juiz Titular: MARCELO RIBEIRO

SENTENÇA

1 - RELATÓRIO

ERALDO XAVIER RIBEIRO ajuizou a presente ação trabalhista em face de **MINAS RURAL AGRO NEGÓCIOS LTDA.**, alegando, em síntese, que foi dispensado por justa causa sem ter cometido falta grave e que laborou em regime extraordinário e em feriados. Em decorrência, formulou os pedidos arrolados na inicial, requerendo ainda os benefícios da justiça gratuita.

Deu à causa o valor de R$ 58.092,00.

Juntou documentos e regular representação processual.

Conciliação recusada.

O reclamado apresentou defesa sob ID 7f4ce4c, contestando os pedidos.

Impugnação à defesa sob ID 340a6fb.

Em audiência, foram ouvidos o reclamante, a preposta da reclamada, uma testemunha da ré e um informante. Não havendo outras provas a produzir, foi encerrada a instrução processual, com razões finais orais e conciliação final rejeitada.

É o relatório.

2 - FUNDAMENTOS

MODALIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL

Registre-se, primeiramente, que se considera justo o motivo da dispensa quando o ato faltoso praticado pelo empregado constituir uma violação séria das principais obrigações resultantes do contrato de trabalho (art. 482 CLT), destruindo a confiança nele depositada, de tal forma que torne impossível a subsistência da relação de emprego.

Em face das regras informadoras da distribuição do *onus probandi* insculpidas nos artigos 818, da CLT e 373, II, do CPC, compete à reclamada a prova do justo motivo para cessação do liame empregatício, por se tratar

de fato impeditivo dos direitos do reclamante, não se olvidando, ainda, do princípio da continuidade da relação de emprego, que gera presunção favorável ao empregado.

Acerca da intensidade do ônus probatório, levando-se em conta que o reconhecimento da justa causa importa a rescisão contratual, da qual decorre a perda do emprego e das reparações pecuniárias pelo empregado, deve ser avaliada com extremo cuidado, desafiando a existência de prova robusta e contundente de sua configuração dentre as hipóteses legais.

Sobre os fatos narrados e delimitados pelas partes, depreende-se que o autor foi dispensado em razão da prática de incontinência de conduta ou mau procedimento (art. 482, 'b', CLT), conforme indica o documento de ID 8a61c17.

Para o enquadramento da referida falta grave, é imprescindível que fique comprovada, de modo robusto, conduta ilícita atribuída ao trabalhador e que macule o seu histórico profissional.

Em sua defesa, a ré sustenta que o autor foi dispensado por importunação sexual cometida contra uma jovem aprendiz de 14 anos e empregada da ré. Os documentos juntados aos autos pela ré em ID 11ddf90 comprovam que a referida trabalhadora, de fato, possuía 14 anos à época dos fatos.

A fim de comprovar o fato, a ré juntou aos autos dois vídeos. O primeiro está alocado no link https://drive.google.com/file/d/1qHK7XllvIHq_Hy2MJgIYGlxLitjAuUY6/view?usp=sharing. O segundo, no link https://drive.google.com/file/d/11pUoaJi8DR69OMfwit-zTsYieHj6iW5r/view?usp=sharing. Em ambos os vídeos constam a data e o horário de gravação, aspectos que atestam a validade das referidas provas.

Antes de analisá-los, pelo teor da impugnação à defesa apresentada pelo reclamante, registro ser incontroverso que o autor se dirigiu ao ponto de ônibus e permaneceu junto à reclamante. Ademais, é incontroverso que as pessoas que estão no vídeo se trata do reclamante e da menor aprendiz.

No primeiro vídeo, é possível verificar o reclamante saindo da empresa e se dirigindo ao ponto de ônibus a partir do minuto 0:22. Conforme aponta a gravação, o fato ocorreu no dia 21/09/2023, às 11h42min40seg. A mesma sequência de fatos é gravada no segundo vídeo, a partir do minuto 3:50, na parte superior da gravação.

Questionado em audiência, o autor afirmou que marcava o horário de almoço corretamente nos cartões. Analisando o registro desse dia, constato que, no momento do fato, o reclamante não estava em seu período de almoço, pois registrou o intervalo apenas às 12h10min (ID 0d0bba6, fl. 170 do PDF). Ou seja, o reclamante saiu da empresa quando deveria estar trabalhando.

Ademais, o autor e a menor não laboravam no mesmo setor, conforme dito por ele em seu depoimento. Sendo assim, não faz o menor sentido a alegação do reclamante de que foi conversar com a menor sobre assuntos profissionais. Ora, o autor laborava no descarregamento, lidando com mercadorias pesadas, enquanto a menor aprendiz trabalhava no setor administrativo. Vê-se, pois, que não há, pelo menos a princípio, assunto profissional a ser tratado pelos dois envolvidos, principalmente no horário de serviço do autor.

No segundo vídeo, é possível visualizar, a partir do minuto 3:55, que o reclamante se aproxima da menor por trás e a abraça, a ponto de se curvar para frente, tanto que sua cabeça some na gravação. Na sequência, permanece com ela abraçado e a conduz ao ponto de ônibus. Poucos segundos depois, é possível visualizar a menor retornando ao local em que estava inicialmente antes de o reclamante se aproximar.

A meu ver, tal sequência de fatos é suficiente para constatar a importunação sexual praticada pelo autor em face da menor aprendiz. A conduta do reclamante, relatada no parágrafo anterior, além de ser absolutamente anormal, é incomum. Isso porque não é facultado a ninguém, muito menos a um senhor de mais de 50 anos como o reclamante, aproximar-se por trás de uma criança de 14 anos (art. 2º da Convenção nº 182 da OIT), durante o seu horário de trabalho, e abraçá-la com tamanha intensidade a ponto de se curvar para frente e abaixar sua cabeça ao mesmo nível do rosto da menor.

A conduta adotada pelo reclamante apenas seria admitida em um contexto de relação amorosa ou de intimidade familiar com a vítima, ambos inexistentes no presente caso. A primeira situação, inclusive, seria social e juridicamente reprovável.

Ademais, chamam atenção as justificativas dadas pelo autor em sua impugnação à defesa. Primeiro, alega que *"Em nenhum momento do vídeo verifica-se a colega do autor fazendo gesto de força, gritando, pedindo por ajuda e tentando se desvencilhar da presença dele!"*

Ora, com tal alegação, o autor tenta atribuir à vítima o ônus de se expressar de uma determinada forma como requisito essencial para configurar o abuso. Segundo a visão equivocada do reclamante, se a vítima não criou um verdadeiro escândalo no momento em que está sendo importunada, significa que está consentindo com o ato.

No entanto, é de conhecimento geral que, diante de um abuso sexual, as consequências psicológicas prejudiciais provocadas na vítima causam medo extremo, fazendo com que ela fique paralisada e extremamente acuada, com medo, e, não raro, pense ser culpada pelo abuso.

Apesar disso, é possível visualizar com clareza no vídeo que, ao contrário do que alegou o autor, poucos segundos depois de ser conduzida ao ponto de ônibus, a vítima se desvencilhou do reclamante e retornou ao local em que estava inicialmente antes de ser importunada.

Ademais, alega o reclamante que não sabia que a vítima era menor de idade. No entanto, esse dado era de fácil obtenção. Apesar disso, mesmo que se cogitasse tal circunstância, não seria facultado ao autor fazer o que fez com ninguém, já que a importunação sexual independe da idade da vítima.

Com efeito, o ordenamento jurídico vigente possui vasto arcabouço de proteção ao menor que reforça o compromisso nacional e internacional de absoluta intolerância com práticas maliciosas que, por menor que possam aparentar, submetam a criança a um estado de sujeição e abuso sexual e/ou psicológico.

Nesse sentido, o art. 227 da Constituição Federal, alinhada aos preceitos constantes da Convenção sobre os Direitos da Criança de 1989, estabelece o princípio da proteção integral da criança ao determinar que é dever de todos assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, dentre outros, o direito à dignidade e ao respeito, além de colocá-los a salvo de toda forma de exploração e violência, o que foi desconsiderado pelo autor. No mesmo sentido, prevê o art. 1º da Lei 8.069/1990 (ECA).

In casu, restou comprovado que o reclamante se dirigiu até a menor aprendiz, Sra. Ana Rita de Oliveira Moreira, durante o seu horário de trabalho, e a importunou sexualmente ao abraçá-la por trás, curvando-se e aproximando o seu rosto ao dela, aproveitando-se da sua condição de menor e de vulnerabilidade.

Dessa forma, restou comprovado que o autor praticou a conduta grave de incontinência de conduta tipificada no art. 482, "b", da CLT.

Por isso, a reclamada adotou postura correta ao, no dia seguinte ao fato apurado, dispensar o reclamante por justa causa.

Por fim, a gravidade da falta cometida pelo autor torna desnecessária a reiteração da conduta ou a gradação da penalidade a ser imposta, autorizando, de imediato, a aplicação da justa causa ao reclamante.

Guardado o exposto, julgo improcedente o pedido de reversão da dispensa por justa causa, bem como julgo improcedentes os consectários legais fundados no pedido de reversão da justa causa, inclusive a multa do art. 477 da CLT, e o pedido de indenização por danos morais.

Diante dos fatos acima apurados, independentemente do trânsito em julgado, determino a expedição de ofícios à 1ª Delegacia Especializada de Proteção à Criança ao Adolescente de Belo Horizonte (DOPCAD), por meio de oficial de justiça, com cópia da presente sentença, para que seja apurada eventual conduta delituosa praticada pelo reclamante.

Da mesma forma, determino a expedição de ofício ao Ministério Público do Estado de Minas Gerais (MG).

JORNADA DE TRABALHO

O reclamante alega que trabalhava das 7h às 19h, de segunda a sexta-feira, e das 8h às 13h, aos sábados, sempre com 1h de intervalo intrajornada. Além disso, alega que laborou em feriados. Por isso, requer o pagamento das horas extras e o pagamento em dobro pelo labor em feriados.

A reclamada negou a jornada declinada na petição inicial e asseverou que toda a jornada laborada foi corretamente registrada nos cartões de ponto.

Os cartões de ponto foram juntados em ID 0d0bba6, com marcações variáveis dos horários de entrada e saída, com lançamentos de horas a crédito e a débito no banco de horas. Assim, os registros são presumidamente válidos (Súmula nº 388 do TST). O reclamante, por sua vez, não produziu prova capaz de invalidar os referidos cartões, ônus que lhe competia.

Ademais, ao contrário do que alegou o autor em manifestação à defesa, o banco de horas adotado pela ré possui expressa previsão na norma coletiva aplicável e juntada aos autos em ID ae97be5, conforme indica a cláusula 36ª. Por isso, é válido o sistema de compensação de horas extras adotado.

Mantidos os cartões de ponto como prova da real jornada do reclamante e admitida a validade do sistema de banco de horas, cabia ao autor o ônus de demonstrar diferenças devidas em seu favor de horas extras registradas e que não foram corretamente quitadas ou compensadas, o que não se verifica validamente nos autos. Isso porque a amostragem apresentada pelo reclamante desconsiderou o sistema de compensação aplicável.

Por fim, o reclamante não apontou feriados laborados que não foram pagos ou compensados.

Por todo o exposto, julgo improcedentes os pedidos de horas extras e reflexos.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Não verifico conduta amoldável à previsão do art. 17 do CPC, razão pela qual indefiro o requerimento da reclamada para que seja reputada litigância de má-fé à parte contrária.

JUSTIÇA GRATUITA

Defiro ao autor os benefícios da justiça gratuita, com base no § 3º do art. 790 da CLT.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Defiro ao procurador da reclamada os honorários advocatícios de sucumbência, à razão de 5% sobre o valor atualizado da causa. Nos termos do art. 791-A, §4º, da CLT, cuja redação foi fixada pelo STF na ADI 5.766, a parcela ficará sob condição suspensiva de exigibilidade.

3 - CONCLUSÃO

Ante o exposto, julgo **IMPROCEDENTES** os pedidos formulados por **ERALDO XAVIER RIBEIRO** em face de **MINAS RURAL AGRO NEGÓCIOS LTDA.**

Diante dos fatos apurados, independentemente do trânsito em julgado, determino a expedição de ofício à 1ª Delegacia Especializada de Proteção à Criança ao Adolescente de Belo Horizonte (DOPCAD), por meio de oficial de justiça, com cópia da presente sentença, para que seja apurada eventual conduta delituosa praticada pelo reclamante.

Da mesma forma, determino a expedição de ofício ao Ministério Público do Estado de Minas Gerais (MG).

Deferidos ao reclamante os benefícios da justiça gratuita.

Honorários advocatícios, conforme fundamentação.

Custas, pelo reclamante, no importe de R$1.161,84, calculadas sobre R$58.092,00, valor atribuído à causa, das quais fica isento.

Intimem-se as partes.

Encerrou-se.

BELO HORIZONTE/MG, 20 de maio de 2024.

MARCELO RIBEIRO
Juiz Titular de Vara do Trabalho

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO Nº ATSum 0011079-52.2023.5.03.0004
Data: 03.06.2024
DECISÃO DA 4ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE - MG
Juíza Substituta: HAYDÉE PRISCILA PINTO COELHO DE SANT'ANA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 22/11/2023
Valor da causa: R$ 37.619,15

AUTOR: MARIANA SOUZA MENDES ALVES
RÉU: SPE INOVA BH S/A

Nos autos da reclamação trabalhista acima descrita, pela Juíza do Trabalho HAYDÉE PRISCILA PINTO COELHO DE SANT´ANA, foi proferida a seguinte SENTENÇA:

I - RELATÓRIO

Dispensado, nos termos do art. 852-I, da CLT, por se tratar de dissídio individual submetido ao procedimento sumaríssimo.

II - FUNDAMENTAÇÃO

- DIREITO INTERTEMPORAL

No presente caso, o contrato teve início após a vigência da Lei 13.467/2017, razão pela qual se aplicam, na íntegra, as disposições do novo arcabouço normativo, observado, quanto aos honorários advocatícios e periciais, o entendimento firmado pelo STF no julgamento da ADI 5766.

- PROTESTOS

Ratifico a decisão proferida no curso da audiência de instrução, quanto ao indeferimento da contradita da testemunha Ana Caroliny Barbosa Queiroz, pois não restou demonstrada a existência de interesse particular na demanda, sendo insuficiente para tanto o fato de a testemunha ter ajuizado ação em face da reclamada, nos termos da Súmula 357 do C. TST.

Logo, não verifico a incidência das hipóteses previstas no art. 829 da CLT: "A testemunha que for parente até o 3º grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação".

- LIMITAÇÃO AOS VALORES DA EXORDIAL

Sem razão a reclamada ao pretender que, em caso de eventual condenação, seja observado como limite os valores de cada um dos pedidos indicados na peça de ingresso, notadamente porque o Juízo não está adstrito aos valores atribuídos aos pedidos, pois estes possuem caráter meramente estimativo.

Rejeito, pois, a preliminar em tela.

- IMPUGNAÇÃO AOS DOCUMENTOS

É inócua a impugnação genérica aos documentos exibidos pelas partes, cujo valor probante será aferido, se houver necessidade, em sede meritória e em conjunto com os demais elementos de prova nos autos (art. 371 do CPC).

- ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Alega a reclamante que, no exercício das suas funções, sempre permaneceu em contato com agentes caracterizadores de insalubridade. Pugna pela condenação da ré ao pagamento do adicional de insalubridade durante todo o período contratual.

A reclamada, em contestação, sustentou a ausência de labor em condições insalubres.

Em se tratando de matéria técnica, foi determinada a realização de perícia (ID. af9e59f). Após inspecionar os locais de trabalho da autora e analisar as etapas de execução das atividades por ela desempenhadas, o perito judicial concluiu pela ausência de caracterização de labor em condições insalubres.

De acordo com o perito do juízo, embora a autora tivesse a atribuição de realizar a limpeza de banheiros utilizados por centenas de alunos de escolas, durante todo o período contratual, supostamente inexiste previsão normativa para a caracterização de insalubridade nessa atividade.

Nesse sentido, considero que o contexto fático apurado pelo perito não conduz à conclusão constante do laudo, a qual merece ser afastada.

Isso porque a higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, com a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano, nos termos da Súmula nº 448 do TST.

Cabe salientar, ainda, que a mencionada Súmula não se encontra eivada de nulidade, pois retrata uniformização da jurisprudência e encontra fundamento legal na norma do Ministério do Trabalho que regulamenta as atividades insalubres (anexo 14 da Portaria n. 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego), incluindo nessa categoria a coleta de lixo urbano, sendo este o caso dos autos, já que o trabalho da autora envolvia coleta de lixo em ambiente de grande circulação de pessoas, que se equipara ao lixo urbano.

No presente caso, o perito apurou que:

> *"Na EMEI Mantiqueira há 08 banheiros, sendo 01 Banheiro Adulto professores, 01 Banheiro Adulto Funcionários Inova, 02 Banheiros PNE (Necessidades Especiais), 02 Banheiros Infantil (Masculino) e 02 Banheiros Infantil (Feminino).*
> *Na EMEI Mantiqueira a idade das crianças atendidas é de 0 a 5 anos, e são atendidos cerca de 325 alunos, sendo divididos entre dois turnos (de 07:00h às 11:30 horas e 13:00h às 17:30 horas) e período integral. Há aproximadamente 50 funcionários entre professores, profissionais da cozinha, profissionais da limpeza e demais setores administrativos.*
> *Na EMEI Mantiqueira a Reclamante limpava em média por dia 05 banheiros, sendo 02 banheiros de adulto, 02 banheiros infantil e 01 banheiro de PNE (Necessidades Especiais) e em cada banheiro a limpeza durava em média de 15 a 20 minutos. Na EMEF Jardim Lebrom e Corrego a Reclamante limpava em média por dia 04 banheiros, sendo 02 banheiros de adulto e 02 banheiros de PNE (Necessidades Especiais).*
> *A Reclamante realizava o Recolhimento do lixo dos banheiros 2 vezes ao dia. Recolhia o lixo dos banheiros amarrando a boca do saco e colocava-os no abrigo de*

> *lixo da EMEI e EMEF (3 vezes por semana colocava os lixos na rua para serem recolhidos pela prefeitura).*
> *A circulação média de funcionários e alunos que utilizam os banheiros por dia são mais de 100 pessoas nas unidades da EMEI e EMEF em que a Reclamante laborou, sendo que o número de funcionários são 50 na unidade da EMEI Mantiqueira. O número de alunos do infantil de 0 a 5 anos que utilizam os banheiros são em média de 325 alunos por dia na EMEI Mantiqueira. Nas unidades da EMEF Jardim Lebrom e Corrego o número aproximado de usuários dos banheiros nos dois turnos são de 450 alunos."*

Portanto, afasto a conclusão presente no laudo pericial e julgo procedente o pagamento do adicional de insalubridade no grau máximo, durante todo o período contratual, com reflexos em 13º salários e FGTS, nos limites do pedido.

Com relação à base de cálculo, em que pese o disposto na Súmula Vinculante de n. 4, à falta de outro parâmetro legal, persiste o disposto no art. 192 da CLT, até porque não cabe ao Poder Judiciário fixar outro parâmetro. Assim, o adicional de 40% incidirá sobre o salário-mínimo.

- INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO

A reparação civil por danos morais pressupõe relevante malferimento dos atributos da personalidade da trabalhadora, além da culpa ou dolo do agente e do nexo de causalidade (art. 927 CC). Posto isso, passo a analisar o pleito da obreira.

Em apertada síntese, pretende a reclamante a indenização por danos morais ao fundamento de que teria sido alvo de comportamentos discriminatórios no ambiente de trabalho, devido ao fato de ser homossexual, negra e obesa.

A reclamada negou a ocorrência dos fatos alegados na exordial, razão pela qual competia à reclamante demonstrar a veracidade das alegações constantes da petição inicial (arts. 818, I, CLT, e 373, I, CPC.

Nesse contexto, inicialmente, cumpre destacar que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (Resolução CNJ nº 492/2023), estabelece diretrizes fundamentais para a análise de casos que envolvem discriminação

e preconceito, especialmente em razão de gênero, raça, orientação sexual e outras características que colocam as pessoas em posição de vulnerabilidade.

O referido Protocolo enfatiza a importância de valorizar o depoimento pessoal da vítima em casos de discriminação e assédio, uma vez que tais situações frequentemente ocorrem de forma velada, sem testemunhas diretas ou evidências documentais. Dessa forma, o depoimento da vítima deve ser analisado com sensibilidade e consideração, reconhecendo a dificuldade de provar tais eventos devido à natureza oculta do comportamento discriminatório.

No presente caso, em seu depoimento pessoal, a autora relatou, de forma firme e convincente, que uma empregada da reclamada, denominada Jailma, a criticava por sua obesidade, dizendo-lhe diretamente que precisava emagrecer e fazer exercícios, o que a deixava muito desconfortável. A autora também mencionou que, ao chegar aos ambientes de trabalho, as pessoas mudavam de assunto, indicando um ambiente hostil e excludente.

Em seguida, a autora da ação afirmou que uma empregada denominada Silvania teria feito muitos comentários sobre ela, especialmente sobre sua orientação sexual, sendo que a reclamante não se sentiu à vontade para repetir o teor de tais comentários durante a audiência, o que foi respeitado por esta magistrada.

A reclamante declarou, ainda, que ouviu uma empregada do setor administrativo da reclamada fazer comentários que relacionavam uma avaliação negativa do serviço feito pela obreira com a sua raça (trecho de 00:00:09 a 00:18:05 da gravação).

Além do relato convincente apresentado pela reclamante, a prova testemunhal também foi contundente quanto à frequência e à gravidade dos atos discriminatórios sofridos pela autora.

Nesse sentido, a testemunha Ana Caroliny Barbosa Queiroz corroborou que, nas escolas onde a autora e a depoente trabalharam, as superiores Silvania e Cleudia faziam comentários depreciativos sobre a reclamante. De acordo com a depoente, a empregada Silvania ria da sexualidade da autora e questionava como uma mulher poderia ficar com outra mulher, enquanto Cleudia fazia comentários ofensivos sobre o fato de a autora ser obesa e negra, dizendo que não aceitava suas características pessoais.

A testemunha relatou, também, que presenciou a autora ficar muito triste e envergonhada, especialmente porque Cleudia falava alto e os comentários eram feitos na frente de outras empregadas, aumentando

o constrangimento da reclamante. A depoente também confirmou o fato de a empregada Jailma criticar abertamente a alimentação da autora, reforçando estigmas sobre seu peso e capacidade de trabalho (trecho de 00:23:41 a 00:37:22 da gravação).

Embora a testemunha Silvia Helena Alves Abreu, ouvida a requerimento da reclamada, tenha afirmado que jamais presenciou a ocorrência dos fatos alegados na exordial, o seu depoimento apresentou reduzido valor probatório, pois a depoente asseverou que tinha a incumbência de visitar diversos setores de várias unidades escolares, de forma que não acompanhava a rotina de trabalho da autora habitualmente (trecho de 00:38:00 até o término da gravação).

Dessa forma, os depoimentos da autora e da testemunha Ana Caroliny Barbosa Queiroz corroboraram a existência de um ambiente de trabalho hostil e degradante, configurando uma clara violação aos direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana e da igualdade.

A autora e a referida testemunha descreveram situações idênticas, com detalhes coincidentes que reforçam a credibilidade de seus depoimentos. Ambas mencionaram críticas recorrentes à obesidade da autora por Jailma, comentários pejorativos sobre sua sexualidade por Silvania e insultos racistas e gordofóbicos por Cleudia. A coerência entre os depoimentos demonstra que as situações de discriminação não foram casos isolados, mas sim um padrão de comportamento discriminatório.

No caso em questão, a autora foi alvo de discriminação não apenas por uma, mas por várias características pessoais: sua orientação sexual, raça e obesidade, restando caracterizada a interseccionalidade, que se refere à sobreposição e interdependência de diferentes formas de discriminação e opressão.

Consoante disposto no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, o Judiciário deve levar em consideração a interseccionalidade ao analisar casos de discriminação, reconhecendo que a soma dessas características coloca a vítima em uma situação de maior vulnerabilidade.

De fato, a discriminação interseccional agrava o impacto das atitudes preconceituosas, intensificando o sofrimento da vítima. No caso da autora, sua identidade como mulher homossexual, negra e obesa a tornou alvo de múltiplas formas de preconceito, cada uma reforçando a outra.

Adicionalmente, é necessário destacar que a reclamante mencionou ter ouvido comentários relacionados à expressão “serviço de preto”, que carrega profundo conteúdo racista e é vedada por diretrizes

normativas, inclusive pela Cartilha do Tribunal Superior Eleitoral (TSE) sobre expressões racistas e como evitá-las. A utilização da referida expressão reforça a associação depreciativa entre a raça e a qualidade do trabalho, perpetuando uma visão discriminatória e preconceituosa.

É imperioso salientar que a discriminação no ambiente de trabalho não só atenta contra a dignidade da pessoa humana, como também fere diversos princípios constitucionais e legais, tais como os previstos nos arts. 1º, III, 3º, IV, e 5º, caput, e X, da CF e 373-A da CLT.

As condutas comprovadas durante a audiência de instrução violaram o direito da autora a um ambiente de trabalho seguro e digno, conforme previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), da qual o Brasil é signatário.

Ademais, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação reforçam a proibição de discriminação racial e a obrigação dos Estados-membros de adotar políticas que promovam a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego. Estas normas internacionais, às quais o Brasil aderiu, impõem a responsabilidade de se criar um ambiente de trabalho livre de discriminação e preconceito.

A aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero neste caso demanda uma análise sensível e abrangente, que considere a experiência única da autora como uma mulher homossexual, negra e obesa. Esta abordagem visa garantir que a decisão judicial não reproduza ou perpetue estereótipos e preconceitos, mas sim promova a justiça social e a igualdade de direitos.

O dano moral, neste contexto, é evidente. A autora sofreu humilhação, constrangimento e prejuízos emocionais significativos, que afetam não apenas sua vida profissional, mas também sua saúde mental e bem-estar. A indenização por danos morais é uma medida necessária para reparar esses danos e reafirmar a posição do Judiciário contra práticas discriminatórias.

Feitas tais considerações, e efetuando um juízo de ponderação e equidade, tendo em vista as circunstâncias do caso em exame, o caráter compensatório da medida, a situação econômica das partes e a necessidade de se combater veementemente práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, julgo procedente o pagamento de indenização por danos morais no valor de R$15.000,00.

Registro que foi declarada a inconstitucionalidade do disposto nos §§ 1º a 3º do art. 223-G da CLT, em âmbito de Incidentes de Arguição de Inconstitucionalidade (ArgInc), ArgInc-0011521-69.2019.5.03.0000, Relator: Des. Sebastião Geraldo de Oliveira, Processo de origem: TRT-0011855-97.2018.5.03.0078 RO, Acórdão publicado 20/7/2020, Trânsito em julgado 31/7/2020.

Dessa forma, não se cogita de aplicação do tabelamento previsto na atual redação da CLT.

- PEDIDO DE DEMISSÃO. REVERSÃO. RESCISÃO INDIRETA

Pretende a parte autora a conversão do pedido de demissão em rescisão indireta, ao fundamento de que o rompimento contratual se deu por sua iniciativa diante dos inúmeros descumprimentos contratuais efetuados pela ré.

Nesse contexto, nos termos do artigo 483, §1º, da CLT, é facultado à empregada que vindica a rescisão indireta do contrato de trabalho a suspensão da prestação de serviços. Entretanto, a autora optou por formular pedido de demissão, tendo o ato se concretizado.

Apesar dos diversos descumprimentos contratuais comprovados no presente processo, a autora da ação admitiu, em seu depoimento pessoal, que pediu demissão devido ao fato de ter sido aprovada em um concurso e nomeada (trecho de 00:00:09 a 00:18:05 da gravação).

Sendo assim, operado o pedido de demissão, somente havendo prova de coação ou vício de consentimento para tornar nula a manifestação de vontade, o que no caso não ocorreu, já que a parte autora livremente optou por romper o vínculo empregatício por resilição contratual.

Para corroborar:

> *1. 0010961-38.2021.5.03.0104 (ROT) (PJe - assinado em 20/04/2022 Disponibilização: 22/04/2022. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Órgão Julgador: Segunda Turma Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira Tema: DEMISSÃO - CONVERSÃO - RESCISÃO INDIRETA PEDIDO DE DEMISSÃO. INEXISTÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. NÃO ACOLHIMENTO.*
> *Evidenciado nos autos que o contrato de trabalho foi rompido de forma unilateral pela reclamante, apesar das faltas praticadas pela empregadora, sem qualquer*

indício de que houve vício de consentimento, não há como acolher a pretensão de reversão do "pedido de demissão" em rescisão contratual indireta, na forma do artigo 483 da CLT.

Portanto, sem provas de coação ou de outro vício de consentimento capaz de tornar nula a manifestação de vontade da reclamante, julgo improcedentes os pedidos constantes dos itens 1, 2, 3 e 8 do rol da exordial.

- MULTA PREVISTA NO ART. 477 DA CLT

Julgo improcedente o pedido (item 7 do rol da exordial), pois não restou comprovada a inobservância do prazo previsto no §6º do art. 477 da CLT.

- COMPENSAÇÃO / DEDUÇÃO

A compensação pressupõe débitos e créditos recíprocos, o que não se verifica neste caso. Rejeito.

Contudo, evitando-se o enriquecimento sem causa, determino a dedução de parcelas eventualmente quitadas sob o mesmo título e já comprovadas neste processo.

- JUSTIÇA GRATUITA

Defiro à parte reclamante o benefício da justiça gratuita, uma vez que a reclamante afirma sua condição de desempregada e, portanto, não recebe salário mensal superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art. 790, § 3º, da CLT).

- HONORÁRIOS PERICIAIS

A reclamada sucumbiu no objeto da perícia e é responsável pelo pagamento dos honorários periciais, ora arbitrados em R$2.500,00 (art. 790-B, CLT). A atualização deverá observar o art. 1º da Lei 6.899/81, a teor da OJ 198 da SDI-1 do TST.

- HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

São devidos honorários de sucumbência, fixados em 10% sobre

o valor de liquidação da sentença (honorários advocatícios que serão quitados pela parte reclamada em prol do advogado da parte reclamante) e 10% dos valores dos pedidos que foram julgados improcedentes (honorários advocatícios que serão quitados pela parte reclamante em prol do advogado da parte reclamada), devidamente atualizados.

Entretanto, no que tange aos honorários devidos pela parte reclamante, uma vez beneficiária da justiça gratuita e diante do julgamento pelo STF da ADI 5766 em 20/10/2021, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

- RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

Os recolhimentos previdenciários serão calculados sobre as parcelas que tenham natureza de salário de contribuição, nos termos do art. 28, IV, §7º/9º, da Lei 8.212/91 e do artigo 214, §9º, da do Decreto 3.048/99, observando-se, ainda, o artigo 276, §4º, do Decreto 3.048/99. Os descontos serão efetuados mês a mês.

Quanto à responsabilidade das partes, devem ser observadas as alíquotas constantes dos arts. 20, 21 e 22 da Lei 8.212/91, incidentes sobre tais parcelas, autorizando-se, desde já, a dedução da cota da parte reclamante dos seus créditos (OJ nº 363 da SDI-1 do TST). Os recolhimentos são de responsabilidade da reclamada, observado o limite máximo de salário de contribuição. Atente-se ao teor da Súmula nº 368 do TST.

No tocante ao Imposto de Renda, sobre o montante das parcelas tributáveis do crédito da parte reclamante, deve ser recolhido o imposto pela Secretaria, tão logo ocorra o fato gerador, na forma da Lei nº 12.350, de 20 de dezembro de 2010 e da Instrução Normativa RFB nº 1.500 de 29 de outubro de 2014.

Observe-se o teor da OJ nº 400 da SDI-1 do TST.

- CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA

A correção monetária deve incidir a partir do primeiro dia útil do mês subsequente ao da prestação de serviços, na forma da Súmula 381/TST.

Quanto ao índice a ser utilizado, o Supremo Tribunal Federal, recentemente, julgou parcialmente procedentes as ações diretas de inconstitucionalidade e as ações declaratórias de constitucionalidade (ADI 5.867/DF, ADI 6.021/DF, ADC 58/DF, ADC 59/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 18.12.2020), "*para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 879, §7º, e ao art. 899, §4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467, de 2017. Nesse sentido, há de se considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil).*"

Ainda no referido julgamento, ao modular os efeitos da decisão, fixou-se o entendimento de que "(ii) os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento (independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal) devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC)" (g.n.).

Referida decisão, afastou, portanto, a aplicabilidade dos índices TR e IPCA-E, limitando esse último à fase pré-judicial e para a correção dos débitos judicializados, estabeleceu a SELIC como fator de atualização, a qual, nos termos da Lei 9.250/95, engloba juros e correção monetária.

Ademais, a partir da decisão proferida pelo C. STF nas ADCs 58 e 59, o C. TST consolidou o entendimento de que, na fase pré-judicial, além da correção monetária pelo IPCA-E, são devidos juros legais, nos termos do art. 39, caput, da Lei 8.177/91. Nesse sentido:

> *"AGRAVO DA RECLAMADA. DECISÃO MONOCRÁTICA DE PROVIMENTO DO AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS APLICÁVEIS AOS CRÉDITOS TRABALHISTAS. FASE PRÉ-JUDICIAL. ATUALIZAÇÃO PELO IPCA-E MAIS JUROS LEGAIS. Nos termos da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADC 58, a atualização dos créditos trabalhistas pelo IPCA-E, na fase pré-judicial, não exclui a aplicação dos juros legais previstos no caput do art. 39 da Lei n.*

8.177/1991. Agravo conhecido e não provido " (Ag-ED-RRAg-120172.2016.5.09.0654, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 26/05/2023).

"AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA. DECISÃO VINCULANTE DO STF. ADCS 58 E 59 E ADIS 5857 E 6021. INCIDÊNCIA DO IPCA-E E JUROS NA FASE PRÉ-JUDICIAL. Não ficou demonstrado o desacerto da decisão monocrática agrava. Esclarecimentos de que a adoção do IPCA-e na fase pré-processual, cumulado com os juros, constou expressamente do item 6 (parte final) da ementa do acórdão proferido na ADC 58. Agravo não provido, sem incidência de multa, ante os esclarecimentos prestados" (AgRR-Ag-21461-95.2014.5.04.0003, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 26/05/2023).

Assim, considerando a eficácia erga omnes da decisão proferida pelo C. STF, determino a incidência do IPCA-E e de juros legais na fase pré-judicial (art. 39, caput, Lei 8.177/91), revendo entendimento anteriormente adotado quanto à incidência de juros nessa fase. A partir do ajuizamento da ação, aplica-se a taxa SELIC, abrangendo juros e correção monetária.

Em relação à indenização por danos morais, deverá ser aplicada a taxa SELIC a partir da data do arbitramento (ADCs 58 e 59; art. 407 do CC; súmula 362 do STJ).

- EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS

Tendo em vista que a própria parte pode efetuar as denúncias que assim entender junto aos órgãos pertinentes, não se justifica a oneração do Judiciário para o envio de ofícios, já que as providências estão ao alcance do jurisdicionado. Rejeito.

- DISPOSIÇÕES FINAIS

A fundamentação adotada na presente sentença rechaça todas as teses e alegações das partes, em sentido contrário, lançadas na inicial e na defesa. Atentem-se as partes para a previsão contida nos artigos 80, 81 e 1.026, do NCPC, não cabendo embargos de declaração para rever fatos,

provas e a própria decisão ou, simplesmente, prequestionar matéria (Súmula 297/TST) ou contestar o que foi decidido. Eventuais embargos de declaração, fora das hipóteses legais de omissão, contradição ou obscuridade, serão considerados protelatórios, ensejando a imposição de multa.

III - DISPOSITIVO

Pelo exposto, decido:

Ratificar a decisão proferida no curso da audiência de instrução, quanto ao indeferimento da contradita da testemunha Ana Caroliny Barbosa Queiroz;

Rejeitar a preliminar de limitação aos valores da exordial;

Julgar PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados por MARIANA SOUZA MENDES ALVES em face de SPE INOVA BH S/A, para condenar a ré a pagar à parte autora as verbas abaixo elencadas:

a) adicional de insalubridade no grau máximo, equivalente a 40% sobre o salário mínimo, durante todo o período contratual, com reflexos em 13º salários e FGTS;

b) indenização por danos morais no valor de R$15.000,00.

Indeferir os demais pedidos.

Tudo nos termos da fundamentação, que passa a integrar o presente dispositivo.

Liquidação por cálculo.

Correção monetária, juros de mora, descontos previdenciários e fiscais na forma da fundamentação.

Defiro à parte autora o benefício da Justiça Gratuita (art. 790, §3º, da CLT).

Honorários advocatícios e periciais conforme fundamentação.

Custas pela reclamada no importe de R$ 400,00, calculadas sobre o valor da condenação, ora arbitrado em R$ 20.000,00 (art. 789 da CLT).

Intimem-se as partes. Quanto à intimação da União (art. 832, §5º, da CLT), observe-se o teor da Portaria Normativa PGF/AGU nº 47, de 7 de julho de 2023.

Nada mais.

BELO HORIZONTE/MG, 03 de junho de 2024.

HAYDÉE PRISCILA PINTO COELHO DE SANT'ANA
Juíza do Trabalho Substituta

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO Nº ATOrd 0010515-84.2020.5.03.0002
Data: 11.08.2021
DECISÃO DA 34ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE - MG
Juiz Substituto: RODRIGO CÂNDIDO RODRIGUES

AUTOR: BRUNO DE SOUZA OLIVEIRA
RÉU: UNIMED BELO HORIZONTE COOPERATIVA DE TRABALHO MÉDICO

I - RELATÓRIO:

A ação veio ao ramo trabalhista do Judiciário após ser declinada a competência em razão da matéria pela 28ª Vara Cível de Belo Horizonte/MG.

Seu objeto é a pretensão de Bruno de Souza Oliveira em ser indenizado por danos morais por ter sido vítima de racismo enquanto trabalhou para Unimed Belo Horizonte - Cooperativa de Trabalho Médico. Atribuiu à ação o valor de R$ 100.000,00.

A Unimed apresentou defesa e não ofereceu qualquer proposta para acordo. A ação foi instruída e veio a julgamento.

II - EXPLICITAÇÃO DOS FATOS-SUPORTE:

O autor (Bruno) anexou, com sua petição inicial, alguns documentos, bem como extratos de conversas no aplicativo "Whatsapp", entre ele e supostos colegas de trabalho.

Anexou, também, um vídeo de 26 segundos, que está acessível através do link https://drive.google.com/file/d/1S_JN1UjoycZ8Zo5sOPwi5cliliAxctym/view?usp=sharing (documento id 4c97628 do PJe). Este vídeo apresenta uma suposta reunião de trabalho, em que uma pessoa, que fala à plateia, refere-se a Bruno como o garoto-propaganda da C&A "Sebastian" e como "Vera Verão".

A ré (Unimed), já no corpo de sua defesa, apresenta outros extratos de conversas do mesmo citado grupo de "Whatsapp", em que mostra que, neste grupo, o Autor chamou os colegas de "bando de cachaceiros", e se referiu a uma colega como "seu fumo". Afirma que "*As alegadas "brincadeiras" das quais o autor aduz ter sido vítima eram feitas de forma indiscriminada por todos, inclusive por ele mesmo*", e afirma, ainda, que Bruno "*tirou de contexto trechos específicos das conversas do grupo de*

Whatsapp, para tentar criar uma situação de discriminação que nunca existiu, certamente visando ao enriquecimento ilícito".

Afirma a Unimed, ainda, que Bruno nunca fez qualquer denúncia de racismo à sua ouvidoria. E que, após ter sido dispensado de seu trabalho como empregado, Bruno voltou a prestar serviços para ela (a Unimed), através de uma empresa interposta, o que, no ver dela, caracterizaria comportamento contraditório.

Ouvidas as partes, nenhuma informação relevante foi dada por elas, em seus depoimentos.

Ouvida a 1ª testemunha do Autor, Kelly Emanuelle Sétimo, ela afirmou ter participado da reunião retratada no vídeo de 26 segundos acima citado.

Se considerarmos o horário do dia em que ocorreu a audiência de instrução deste processo, às 11h39 (vide relógio no topo da ata de audiência, que aparece no vídeo), ela explicou que era uma reunião para lançamento de campanha, e os dois que estão à frente (lado esquerdo do vídeo) - sendo que um deles é o que se refere ao Autor como "Vera Verão" e o garoto-propaganda da C&A "Sebastian" são pessoas contratadas pela Unimed como "locutores" desta reunião de trabalho.

Respondendo às perguntas da Unimed, esta depoente, afirma, a partir das 11h45 que já viu fazerem *brincadeiras* com outros empregados da Unimed, nestas reuniões, mas que jamais fizeram qualquer *brincadeira* com ela - a quem algumas pessoas acham negra, embora ela própria não se veja assim; se vê como morena.

A esta altura, é bom esclarecer que a expressão "*brincadeira*" será, por ora, usada aqui em mera reprodução ao que foi perguntado pelos advogados e respondido pelas testemunhas das partes, sem que, a esta altura da sentença, se faça qualquer significação responsável desta expressão - o que será objeto do próximo tópico desta decisão.

A segunda testemunha ouvida a rogo do Autor, Izabela Augusta Maia Rodrigues, afirmou, a partir das 11h48, que Bruno era chamado de "Sebastian" - o garoto-propaganda da C&A - não apenas naquela reunião retratada no citado vídeo de 26 segundos que foi anexado aos autos como prova, mas também em outras reuniões, pelos coordenadores de Bruno, Flávio Marota e Felipe Mota.

A partir destes depoimentos, portanto, foi bem contextualizado o citado vídeo de 26 segundos que foi anexado aos autos como prova.

Porém, nenhuma delas soube falar do grupo de "Whatsapp" a que tanto Bruno, quanto a Unimed, se referiram, em suas peças processuais.

Isto ficou a encargo das testemunhas da Ré.

A primeira testemunha ouvida a rogo da Ré, Emília Claudino Barroso, afirma, a partir de 11h56, que participava de tal grupo; que era um grupo composto exclusivamente por uma das equipes de trabalho da Unimed, qual faziam parte ela, Bruno, outros empregados, e o coordenador da Unimed Flavio Marota e o gerente da Unimed Felipe Mota. Afirmou que a participação neste grupo não era obrigatória. Respondendo às perguntas da Unimed, afirmou que nunca foi realizada neste grupo nenhuma *brincadeira* de "tom negativo", e que não havia *brincadeiras* com apelido, ou com "tom de maldade", e ao final de 11h58, que Bruno nunca fez qualquer *brincadeira* com ela.

Às 11h59, se referiu à tal reunião retratada no citado vídeo de 26 segundos, afirmando que foi "super saudável", e que não havia "maldade" nas *brincadeiras* feitas com o Autor e com outras pessoas.

A partir de certo ponto de seu depoimento, porém, a testemunha Emília passa a sofrer perda de memória quanto a várias outras questões. Às 12h06 afirmou que na reunião foram feitas *brincadeiras* nesta reunião, mas não se recorda se alguma destas *brincadeiras* foi dirigida a ela própria. Às 12h08 afirma que não se lembra as tais *brincadeiras* também ocorriam em outras reuniões da Unimed (reuniões de "bom dia").

Ao ser interrogada pelo Autor se ela, a própria testemunha Emília, teria feito um "meme" (ou seja, uma imagem) retratando-o como "Vera Verão", neste grupo de "Whatsapp", ela não soube responder. Às 12h04, disse que "não sabe dizer" se alguém chamava Bruno de "Vera Verão", e que não se lembra se alguém falou tal nome neste grupo.

A segunda testemunha ouvida a rogo da Ré, Januária de Cássia Carvalho, confirmou que o tal grupo de "Whatsapp" era restrito à equipe de trabalho dela e do Autor, na Unimed, e que no grupo falavam de trabalho, mas também de assuntos não relacionados ao trabalho. Às 12h12, explica que estes grupos pulverizados de equipes deixaram de existir há cerca de dois anos, quando a Unimed passou a dar celulares corporativos e criou um grupo corporativo geral, no qual, desde então, só se pode tratar de assuntos de trabalho.

Às 12h15 a testemunha Januária afirmou que nas reuniões, não eram feitas brincadeiras pessoais com nenhum dos empregados - ao contrário do que disse a testemunha Emília, também ouvida a rogo da Ré. Às 12h19, afirma que não se recorda se eram feitas *brincadeiras* nas reuniões de "bom dia", da Unimed.

A terceira testemunha ouvida a rogo da Unimed, Erica Verônica

Cunha Damasceno, confirma que o tal grupo de "Whatsapp" servia a propósitos profissionais e não profissionais da equipe de trabalho de Bruno, a qual ela também integrava. A partir de 12h24, fala que se recorda de *brincadeiras* no tal grupo de "Whatsapp", mas, tal qual ocorreu com a testemunha Januária, não se recorda de alguém jamais ter *brincado* com ela própria, ou com o gerente Flávio, neste grupo.

Assim, de todo conjunto probatório, se extrai como absolutamente incontroverso o seguinte:

1 - Houve uma reunião, que está retratada no vídeo de 26 segundos que está acessível através do link https://drive.google.com/file/d/1S_JN1UjoycZ8Zo5sOPwi5cliliAxctym/view?usp=sharing (documento id 4c97628 do PJe). Trata-se de uma reunião de lançamento de campanha, promovido pela Ré, Unimed, que contratou locutores, e um deles se refere ao Autor, Bruno, como "Vera Verão" e "Sebastian" - o garoto-propaganda da C&A.

2 - A testemunha Izabela afirma que isso não apenas ocorreu nesta reunião, mas que era comum que Bruno fosse referido por seus superiores por tais nomes em outras reuniões, chamadas de reunião de "Bom Dia". Sobre isso, as testemunhas da Ré não se recordaram se ocorreu ou não.

3 - Havia um grupo de "Whatsapp" composto por uma das equipes de trabalhadores da Unimed, onde Bruno, outros empregados, e dois de seus superiores (um coordenador e um gerente) falavam de assuntos de trabalho, e também de assuntos não relacionados ao trabalho. Neste grupo, conforme comprova documentalmente Bruno, ele foi chamado de "Vera Verão" e de "Sebastian", e, conforme comprova a Unimed (no corpo da própria defesa), ele se dirigiu a colegas de trabalho como "cachaceiros", e a uma colega de trabalho como "fumo".

4 - Tudo isso ocorreu enquanto Bruno era empregado da Unimed, e não em período posterior, que trabalhou para ela por meio de empresa interposta.

Estabelecido o que é absolutamente incontroverso, quanto aos fatos, passa-se à análise lógica.

III - A QUESTÃO EM JULGAMENTO:

Há, no Brasil, proteção constitucional e infraconstitucional contra o racismo, mas estas normas - como quaisquer outras normas jurídicas -

são genéricas e abstratas, e sua eventual incidência a cada caso concreto precisa ser significada por uma pessoa. Em suas Investigações Lógicas, Husserl acusa a ingenuidade de acreditar que os signos-expressão - através dos quais se expressam também as normas jurídicas - trariam em si-mesmos o seu significado. O pressuposto subjetivo (ou noético) é incontornável: é sempre preciso alguém que as signifique. No entanto, esta incontornável necessidade do sujeito para significar os fatos e a lei, poderia inadvertidamente levar a uma espécie de ingenuidade simétrica à acima, que também é denunciada pelo citado autor: a ingenuidade que arrisca ao subjetivismo, o risco de que o sujeito tome por significado seus atos psicológicos, que são relativistas e contingenciais.

A fim de se evitar o relativismo, especialmente em julgamentos que se pretendam conforme a ciência jurídica, é necessário que o sujeito que significa (*hic et nunc,* o juiz) se comprometa em evitar a subjetivação das questões, e busque, em contrário, objetivar os estados-de-coisas a serem conhecidos.

É necessário, então, para a solução deste caso, que o juiz não se perca nas subjetividades das alegações das partes, e nas contingências deste caso, antes de compreender, *objetivamente*, a lógica da alegação que é posta como elemento central desta ação, o *racismo*.

O risco de se perder em subjetividades seria imenso, pois este não é um caso de racismo em que houve injuria contra a pessoa com referências diretas a animais ou através de alguma imputação desonrosa, nem um caso em que a conduta praticada por qualquer das partes neste caso concreto esteja "literalmente" descrita (como sonham em vão os defensores do "literalismo jurídico") na Lei 7.716/1989, ou na Lei 12.288/2010, ou nas normas supralegais de combate ao racismo, a exemplo dos Decretos n. 62.150/68 e n. 65.810/69.

Neste caso específico, Bruno era chamado de "Sebastian" e de "Vera Verão", ou seja, **por ter o cabelo raspado, e por ter a pele de cor negra, ele foi tornado um signo-índice que apontava para personagens de duas outras pessoas de cabelo raspado, e de cor negra da pele**, mas acerca das quais nada mais se poderia dizer, sem que seja realizada qualquer intelecção.

Assim, se analisado o caso apenas a partir de suas contingências, cai-se numa aparente circularidade que não aponta para nada externo a ela, enquanto, por outro lado, mantém-se firme, para o juiz, esta grande dúvida de que, desde o início, foi acometido: **não parece ser um caso de injúria, mas o que é então o caso de uma pessoa ser tornada um signo-índice**

para as personagens de duas outras pessoas, apenas por compartilharem, todas as três, da mesma cor de pele e do estilo de cabelo? Seria algo? Seria nada?

Mas este questionamento, como já advertido de início, não terá resposta se se incorrer no já citado erro da análise a partir das contingências, e da própria perda da consciência em subjetividades diversas, que nada esclarecem, apenas geram vários outros questionamentos, como por exemplo: se tratar uma pessoa como signo-índice de outras apenas por comungarem da mesma cor de pele e estilo de cabelo não passa apenas uma *brincadeira* (como sugere a defesa da Unimed) como caracterizaríamos o bom ou mal gosto dela? Perguntando à testemunha se é de mal ou bom gosto (ou até mesmo uma "*brincadeira* saudável", como se arriscou a opinar uma)? Deixamos, então, que as testemunhas, e suas peculiares opiniões pessoais, julguem o caso, no lugar do juiz? Mas as opiniões das testemunhas seriam influenciadas e deveriam ser valoradas de modos distintos, se elas forem brancas ou se forem negras? O fato de Bruno ter também se valido de chistes jocosos contra alguns seus colegas "anula" os que praticaram contra ele? E muitos outros questionamentos de ordem subjetiva e contingencial continuariam a ser feitos, deixando o juiz cada vez com mais perguntas e com menos respostas.

É por isso já se pontuou, acima, que o caminho precisa ser inverso: somente apenas compreendida a ***objetividade*** da questão (após objetivado o estado-de-coisas), é que se deve retornar às contingências do caso concreto.

A ***objetivação***, por sua vez, só se dá através das leis da lógica pura (que não nega o valor da lógica formal, mas a repara e a concilia com a realidade da vida), através do compromisso firme com uma "teoria da evidenciação do mundo", conforme proposta por Husserl. Portanto, a fim de compreender, objetivamente, a questão do racismo - já que a lei em si-mesma, como dito, não dá conta disso para todos os casos concretos - é necessário recorrer a vivências preenchedoras de sentido, ou seja, capazes de estabelecer objetivamente, para quem julga (e que dará sentido ao caso concreto em julgamento), um quadro contextualizado acerca do objeto em questão: o racismo, ***objetivamente*** compreendido (significado) - para só então avaliar se o presente caso é ou não um caso de racismo.

A questão, porém, é que, no conhecimento das coisas, e dos estados-de-coisas, o sujeito (como já referido, um dos incontornáveis pressupostos ao conhecimento de qualquer coisa, conforme revelado por Husserl) é humano, e, todo conhecimento humano é limitado. No

caso do juiz, um dos limites do humano é ainda mais pronunciado, pois o juízo acerca de todo e qualquer caso deve ser prolatado dentro do limite temporal legal de 30 dias a partir do encerramento da instrução.

Assim, há um ideal de conhecimento do estado-de-coisas em questão, mas não há, efetivamente, diante dos limites do humano, como atingir sua definitiva conclusão. Mas subsiste, ainda assim, o compromisso com o próprio caminho ideal. Neste caminho, deve-se buscar extrair o máximo daquilo que existe à disposição, ou, em outras palavras, deve o juiz buscar extrair o *maior grau de evidência que lhe seja possível*, em face dos limites à suas possibilidades de vivência, a fim que este sujeito realize uma significação responsável dos estados-de-coisas, ou seja: a que a mais o aproxime, dentro do possível, da verdade - para que, enfim, se obtenha a resposta à já citada dúvida que tem incomodado este sujeito, desde que, na audiência de instrução, pela primeira vez, conheceu este caso em questão (a dúvida que, acima, foi escrita de forma destacada).

E assim, retorna-se à alegação central do caso, o *racismo*.

E, aqui, é necessário que se diminua a marcha, para enfrentar outra questão, talvez a mais complexa de todas, pois vai bem além deste caso em julgamento, e se instala em toda estrutura das desavenças que surgem entre pessoas que, mesmo tendo tido vivências de uma e a mesma coisa, não conseguem significar o mesmo, porque, mesmo que estejam na mesma trilha do ideal, sofrem de uma forte assincronia no avanço de seus preenchimentos intuitivos.

Por exemplo: o *racismo*, para alguns, é sinônimo de ódio, então, para essas pessoas, uma investigação psicológica de seus atos supostamente bastaria para "preencher de intuição" seus atos: se não "encontrar" em si o ódio, seu ato não poderia ser categorizado como racista.

Neste caso, o erro desta significação está no preenchimento a partir de uma contingência psicológica da pessoa. Há aqui, então, não simplesmente o problema da assincronia do preenchimento intuitivo com uma evidência fraca, é algo ainda mais grave, é uma atitude psicologista.

Afinal, racismo e ódio muitas vezes aparecem juntos, mas não são a mesma coisa, e pode haver racismo mesmo sem ódio. Esta, talvez inadvertidamente, é a tese do cientista Gilberto Freyre, Freyre, na obra *Casa-grande & senzala* (São Paulo: Global, 2003, 48ª edição), cuja primeira edição foi lançada em 1933. Nesta obra, já em seu prefácio, o citado cientista compara o racismo brasileiro e de um estado do sul dos EUA, conclui serem diferentes quanto à questão do ódio. E, até onde foi possível a leitura desta obra, antes da conclusão desta decisão judicial, percebeu-se

que o citado cientista propõe que há, no Brasil (ao menos em seu tempo), uma cordialidade racial resultante da miscigenação que há, em nosso país.

Não é sequer oportuno discorrer, aqui, sobre os acertos ou erros do citado cientista. Basta observar que, ao longo da obra, o argumento central da *cordialidade racial em face da miscigenação* é colocado de forma tão central, que parece sugerir que não havia e não haveria, no Brasil, o racismo; mas não é exatamente isso que o autor afirma, e, pelo contrário, acaba por provar - talvez inadvertidamente, repita-se - que, mesmo na ausência do ódio, perpetua-se uma estrutura social em que se naturaliza o tratamento degradante de certas pessoas pelo motivo da origem dela (no caso, africana).

Assim mesmo a polêmica obra Freyre é capaz de nos preencher de evidências - ainda que talvez o faça inadvertidamente - acerca da existência do que hoje é conhecido como *racismo estrutural*: o fenômeno da naturalização generalizada do racismo, a ponto de que aqueles que veem a outros como "raça inferior" nem sequer se apercebem do que fazem. Tudo lhes é muito natural. Esse fenômeno demonstra como o conceito de "raça" é um conceito social, e que mesmo na atualidade, mesmo com a abolição da escravidão, mesmo com a "comprovação genética de igualdade", o significado atribuído à pessoa de pele negra pode ser o de alguém essencialmente diferente, alguém inferior, e que é natural que seja mantido nesta condição.

Afinal, vivemos no mundo, mas não simplesmente isso. Isso é muito trivial. O que não é trivial é que vivemos também a significação que damos (responsavelmente, ou não) ao mundo. Não seria logicamente possível a escravidão sem que o segmento escravizado fosse irresponsavelmente significado pelo segmento escravagista como algo tão diverso de si que pudesse ser reduzido a uma máquina de trabalho. Isto é o que também propõe - e desta vez se pode dizer que certamente o fez de forma inadvertida (pois o trecho abaixo destacado é meramente incidental a um argumento distinto) - o cientista Gilberto Freyre, na obra citada:

> "Da energia africana ao seu serviço cedo aprenderam muitos dos grandes proprietários que, abusada ou esticada, rendia menos que bem conservada: daí passarem a explorar o escravo no objetivo do maior rendimento mas sem prejuízo da sua normalidade de eficiência. A eficiência estava no **interesse do senhor conservar no negro - seu capital, sua máquina**

> **de trabalho**, alguma coisa de si mesmo: de onde a alimentação farta e reparadora que Peckolt observou dispensarem os senhores aos escravos no Brasil".

A questão é puramente lógica, não é sentimental, ou de mera "narrativa", pois tratar o outro como máquina, e ao mesmo tempo ver nele um ser humano, um igual, um *outro-eu*, seria uma violação insuportavelmente aberrativa do princípio mestre de toda lógica: o princípio da não-contradição.

Pela lógica, que nos preenche de evidência, toda opressão do *outro-eu* depende, necessariamente, da significação do "outro" como algo de essência diversa do "eu". É essa, portanto, a explicação para a sustentação da hipótese da raça, como sendo uma necessidade lógica para a naturalização da escravidão de outro ser humano, de um *outro-eu*, que, no entanto, não poderia ser assim considerado, sob pena do insustentável viver em estado de violação, a todo tempo, do princípio da não-contradição.

De fato, a hipótese da segmentação dos seres humanos em "raças", e da inferioridade de uma raça perante outra, como significação justificadora da escravidão, é uma hipótese que já nasceu inválida. Do ponto de vista natural, não há raça, nunca houve - e, mesmo assim, essa significação irresponsável do outro se sustentou, por séculos, em muitas partes do planeta - e como se verá, ainda se sustenta.

Parece importante pontuar isso: não é como se as ciências biológicas fossem as responsáveis por uma suposta superação, em nossos tempos, da significação irresponsável que formou o conceito de raça. Quando é superada, ela só pode o ser superada pela evidência (a evidência de todo humano é um "outro-eu", independente de qualquer aspecto de sua aparência ou origem), e tais superações já ocorriam muito antes de qualquer possibilidade de experimento científico - basta observar a larga precedência das leis de abolição da escravidão em relação a qualquer experimento científico biológico.

Aliás, em contrário, o papel das ciências muitas vezes foi o de tentar dar algum pseudo substrato empírico à hipótese das raças: muitos cientistas, sobretudo antes do século XX, "confirmavam" a diferença biológica e a inferioridade racial das pessoas de pele negra, a exemplo de Herman Bernhard Lundborg, Benjamin Rush, Christoph Meiners, Georges Cuvier. Mas não faltaram os que ainda defenderam isso também durante os séculos XX e até mesmo em nosso século XXI, como Henry Herbert Goddard, Christopher Richard Brand, John Philippe Rushton e Richard Lynn.

O papel das ciências biológicas é, portanto, irrelevante, na superação da hipótese da inferioridade racial - isso quando, pelo contrário, estas mesmas não trabalham para fomentar esta hipótese, através de alguns supostos "cientistas", como os citados. Dizer, então, hoje, que não há razões para a segregação *biológica* de raças é dizer nada relevante: nunca houve qualquer razão nem evidência que sustentasse isso, do ponto de vista das ciências biológicas, *e mesmo assim isso sempre foi e ainda é sustentado*.

Este fenômeno é facilmente explicado pelo que já se observou, até agora: o conceito segregador de raça é, sempre foi, **e continua a ser**, uma construção **social**, ou, em termos mais fenomenologicamente corretos, decorre de uma significação (irresponsável) criada para justificar que outra pessoa possa ser explorada e tratada de uma maneira diferente, o que seria intolerável ao racista se ele, de fato, enxergasse este outro como um *outro-eu*, intolerável porque não se poderia viver, tão abertamente, na incessante violação o princípio lógico da não-contradição, que rege toda razão humana.

Seria inaceitável que, vendo o outro como o que ele realmente é, um *outro-eu*, se pudesse, individualmente, tentar justificar o acesso a vantagens e privilégios em relação ao outro. O racismo, portanto, não se limita aos atos individuais concretos, e não subsistiria se apenas houvesse tais atos; pelo contrário: os atos individuais é que dependem da naturalização de uma estrutura social generalizadora da exclusão do outro. Daí se falar em *racismo estrutural*. Para melhor elucidar, transcreve-se uma passagem da obra *Racismo Recreativo* (São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019) do cientista Adilson Moreira:

> "O privilégio opera independentemente dos indivíduos por causa do seu caráter estrutural. Ser branco garante solidariedade imediata com os membros do grupo que controla praticamente todas as instituições públicas e privadas, o que permite acesso a diversas oportunidades. Julgamentos morais são feitos em função do simples fato de o indivíduo ser branco: a conexão entre ser branco e ser honesto significa que uma pessoa branca contará com a simpatia de pessoas que influenciam diversos aspectos de nossas vidas cotidianas, desde que elas não pertençam a minorias sexuais."

Assim, é de todo irrelevante que haja, na conduta racista, o ódio aberto de uma pessoa contra outra, basta que haja a significação do outro como membro de uma raça diferente da sua, que esta diferença baste à naturalização das diferenças socias. O que se vê membro de uma raça superior, ainda que de boa-fé e na melhor das intenções, deixa de perceber (se algum dia já percebeu) que nos lugares que frequenta, seja em seu lazer, ou em seu trabalho, é bastante escassa a presença de membros de outra raça - e quando os nota, em geral estão no local de lazer a trabalho; e no trabalho, em geral prestando um trabalho menos valorizado que o seu.

Isso tudo lhe parece natural, e enfim, é o traço forte do *racismo estrutural*: as pessoas naturalizam o mal não porque são essencialmente más, mas é porque o mal sempre lhes apareceu como algo natural, e na vida em atitude natural, nunca sequer foi significado como tal.

O cientista Adilson Moreira nos esclarece o mesmo, de outro modo:

> "Todo projeto racial atribui sentidos específicos à raça; ela possuirá significados particulares a partir da forma de domínio que se pretende construir."
>
> "Assim, devemos entender a raça como uma construção social que procura validar projetos de dominação baseados na hierarquização entre grupos com características físicas distintas. Ao se construir minorias raciais como grupos com traços morais específicos, membros do grupo racial dominante podem justificar um sistema de dominação que procura garantir a permanência de oportunidades sociais nas suas mãos."
>
> "Ser branco situa as pessoas em um lugar específico dentro das hierarquias sociais em função da significação que o pertencimento ao grupo racial dominante possui no mundo contemporâneo. À identidade racial branca estão associados diversos predicados positivos, como superioridade cultural, beleza estética, integridade moral, sucesso econômico e sexualidade sadia."
>
> "Aqueles grupos que possuem poder político e econômico criam sentidos culturais que os permitem atribuir valores a certos traços a partir das quais identidades e lugares sociais são instituídos. Portanto,

o conceito de raça é produto de um processo de atribuição de significados que expressa o poder de grupos majoritários de construir sentidos que corroboram relações raciais hierárquicas. Por ser uma construção cultural, a raça pertence ao mundo simbólico, expressando sentidos que são criados com o propósito específico de dominação."

"A forma como grupos humanos são retratados determina o valor que eles possuem, indicando assim o status cultural e também o status material deles. Essa forma de representação indicará, por exemplo, a possibilidade de acesso a oportunidades profissionais, as maneiras como as pessoas serão tratadas nas interações sociais, as chances de acesso a parceiros sexuais, o tratamento que elas receberão de agentes públicos e privados. Ser classificado como branco significa que esse indivíduo não pertence a um grupo racial porque apenas minorias raciais possuem raça; pessoas brancas são apenas seres humanos. Por não serem socialmente marcados, pessoas brancas se percebem apenas como indivíduos."

"O estabelecimento de um grupo racial como parâmetro cultural universal permite que as características de seus membros, sejam elas reais ou imaginadas, possam ser institucionalizadas por meio da construção da identidade desse grupo como expressão única da humanidade. Esse é o motivo pelo qual discussões sobre racismo são muitas vezes infrutíferas, já que deixam de interrogar a motivação social daqueles que discriminam. É importante termos em mente que pessoas brancas não tratam pessoas negras de forma arbitrária por pura animosidade. Elas o fazem em função do interesse na reprodução de sentidos culturais responsáveis pela afirmação delas como únicas pessoas que podem ser vistas como agentes sociais competentes. A convicção de superioridade racial é produto direto da transformação dos membros do grupo racial dominante como referência cultural, como referência estética, como referência de superioridade moral, de

> superioridade intelectual, de superioridade sexual e de superioridade de classe. Mais uma vez, a raça não é um simples parâmetro de classificação biológica, mas sim uma identidade social que posiciona os indivíduos dentro das relações hierárquicas existentes em uma sociedade."
>
> "A convicção de superioridade racial é produto direto da transformação dos membros do grupo racial dominante como referência cultural, como referência estética, como referência de superioridade moral, de superioridade intelectual, de superioridade sexual e de superioridade de classe. Mais uma vez, a raça não é um simples parâmetro de classificação biológica, mas sim uma identidade social que posiciona os indivíduos dentro das relações hierárquicas existentes em uma sociedade".

E, enfim, após toda essa justificação expressa, este juiz pode, finalmente, afirmar que se desincumbiu do ônus de atualizar, para os destinatários desta decisão, a significação de *racismo*, e, sobretudo, de *racismo estrutural*. E não faltou, nesta significação, a descrição de suas evidências, que também estão ao alcance de todos vivenciar: afinal, ainda hoje, qualquer um que possa exercer vivências intencionais em busca de evidências, poderá, ao menos na cidade de jurisdição desta 34ª Vara do Trabalho (para não falar de todo Brasil, pois a possibilidade desta vivência transcenderia às possibilidades deste sujeito), perceberá que há, ainda neste momento, uma visível segmentação racial já bastante naturalizada: os locais frequentados pelas pessoas de pele branca e de pele negra são, em frequentes casos, distintos. O que já se descreveu anteriormente está ao alcance de todos perceber: basta que passe a observar, com atenção plena e focada, como estão distribuídas as pessoas pela cor de sua pele, nos locais de seu lazer e de seu trabalho.

A segregação, enfim, persiste, mesmo sem que haja, em nosso país, qualquer lei que a imponha (como houve até a bem pouco tempo nos EUA, e há ainda menos tempo na África do Sul). Existe e sua evidenciação está ao alcance de todos. E este é o traço fundamental do *racismo estrutural*: ele não depende de formalizações jurídico-normativas para existir, basta que exista na sutil (mas nunca invisível!) significação que forma estrutura social vigente. É um fenômeno informal.

É claro que aquele que não dá o devido valor às evidências permanecerá em sua atitude natural, e negará as evidências com hipóteses. Uma das hipóteses mais levantadas, para a ocorrência desta segregação "informal" por cor de pele, no Brasil, é a causa econômica: a prevalência de pessoas de *tal* ou *qual* cor de pele em tais ou quais locais se daria em face do poder aquisitivo - e, por algum acaso, no Brasil, as pessoas de cor de pele *tal* têm, em geral, maior poder aquisitivo que as pessoas de cor de pele *qual*.

O problema desta suposta "causa" é que ela não é absoluta, ou seja, ela não se sustenta sozinha, não tem caráter originário, pois depende de outra causa que precisa ser interrogada: qual seria, enfim, a razão (a causa) deste "acaso", de que as pessoas de cor de pele *tal* têm, em geral, maior poder aquisitivo que as pessoas de cor de pele *qual*?

Toda causa que não é absoluta, toda aparente "causa" que na verdade é *causada*, não é realmente uma causa, mas uma consequência. É muito importante não tratar consequências como se fossem causas. Logo, a desigualdade econômica, por si, não explica nada: precisa, antes, ser explicada. E, nesta explicação, que desborda nosso escopo, não seria surpresa que a *pseudo causa econômica* da segregação informal por cor de pele fosse apurada, em contrário, como uma consequência.

Então retorna-se ao já evidenciado (e que, ao menos até agora, não pôde ser negado por nenhum outro argumento, como o da "causa econômica"): persiste, no Brasil, uma estrutura de naturalização da significação errada do valor do outro, fenômeno que já se denominou *racismo estrutural*.

E a consciência desta persistência do racismo estrutural, no Brasil, é o que nos possibilita dar passos firmes em direção da solução da questão primeva, que nos atormenta desde que este caso nos apareceu, fenomenologicamente: **o que é o caso de uma pessoa ser tornada um signo-índice para as personagens de duas outras pessoas, apenas por compartilharem, todas as três, da mesma cor de pele e do estilo de cabelo? Seria algo? Seria nada?**

Antes, porém, é preciso explicitar o que se quer significar pela expressão "signo-índice". Na primeira investigação de *Investigações Lógicas* (segundo volume, Parte I investigações para a fenomenologia e a teoria do conhecimento; tradução de Pedro M. S. Alves, Carlos Aurélio Morujão; revisor técnico-ortográfico para adaptação da língua portuguesa falada no Brasil Marco Antônio Casanova. Rio de Janeiro: Forense, 2015 - que corresponde à revisão feita em 1913, da obra original de 1901), Husserl afirma:

> "Em sentido próprio, algo só pode ser denominado índice quando e no caso de servir efetivamente como indicação de uma coisa qualquer para um ser pensante. Se quisermos, por conseguinte, captar o que é por todo lado comum, deveremos, então, regressar aos casos em que esta função se exerce de um modo vivo. Neles encontramos, então, como elemento comum, a circunstância de quaisquer *objetos* ou *estados-de-coisas*, de cuja existência alguém tem um conhecimento *atual*, lhe indicarem a *existência de certos outros objetos ou estados-de-coisas*, no sentido de que a *convicção acerca do ser de um é por ele vivida como motivo* (e certamente como um motivo não intelectivo) *para a convicção ou a suposição acerca do ser de outros*."

Assim, um signo-índice é um objeto ou estado-de-coisas que aponta para outro objeto ou estado-de-coisas. A convicção acerca da existência de um signo-índice gera a convicção da existência de outro objeto, ou de um estado-de-coisas, para o qual ele aponta, e tudo isso sem que haja necessidade de intelecção, ou seja, sem que haja a necessidade da prática de atos de significação, e muito menos ainda da prática de atos *responsáveis* de significação, que fossem comprometidos com o ideal da verdade. A desnecessidade de intelecção nos processos em que uma coisa indica outra é a essência da indicação que ocorre no signo-índice. Ainda com Husserl:

> "À relação aqui reinante denominamos indicação. Neste sentido, o estigma é o signo do escravo, a bandeira, o signo da nação. A isto pertencem, em geral, todas as "marcas distintivas", no sentido original da palavra, enquanto propriedades "características", destinadas a tornar conhecidos os objetos a que se ligam."

É, enfim, através do conceito de signo-índice, que se pode compreender a questão primeva. A persistência do *racismo estrutural* é a persistência de associações não-intelectivas da associação da imagem da pessoa de cor de pele negra à atributos negativos, como a falta de honestidade, a feiura, a hipersexualização. Retornando à obra de Adilson Moreira, *Racismo Recreativo*:

> "A negritude aparece associada como expressão de feiura, de periculosidade e de ausência de caráter. Ela sempre aparece em muitos casos de discriminação de caráter estético porque é interpretada como a antítese da branquitude. Se esta é associada a traços socialmente prestigiados, a negritude representa aquilo que não pode ser moral e esteticamente apreciado. Observamos nesses casos a forma como o humor racista opera para reproduzir a identidade do grupo racial dominante como um tipo de capital cultural que as pessoas brancas podem utilizar a favor delas em várias situações."
>
> "Representações de negros e de indígenas como pessoas indolentes reforçam um imaginário que reduz as chances de eles terem aceitação no mercado de trabalho ou de serem promovidos; as diversas piadas que reproduzem sentidos negativos sobre a negritude fazem com que negros não sejam percebidos como parceiros sexuais adequados. A desqualificação sexual de grupos minoritários é um elemento que prejudica a vida afetiva dessas pessoas, principalmente da mulher negra."

Assim, no contexto vigente de racismo estrutural, em que a negritude já foi tornada um índice, e que aponta para atributos negativos, bastará, para que se atribua algo negativo a alguma pessoa de pele negra, também torná-lo mero índice, fazendo com que aponte para outra pessoa de pele negra.

E, novamente: no apontar dos signo-índice, não há qualquer necessidade de intelecção, ou seja, de significação, e menos ainda de alguma significação *responsável*. Houvesse intelecção, este apontar se dissolveria, e também se dissolveria o signo-índice que auxilia a sustentação de toda estrutura de racismo naturalizada. Afinal, não é possível demonstrar que qualquer pessoa carregue em si algum atributo positivo ou negativo apenas porque sua pele é de *tal* ou *qual* cor. E, mesmo assim, ainda há o branco que sinta medo ao cruzar na rua com o negro que esteja vestido de tal ou qual maneira; mas se ele intelige seu medo, enxerga a irracionalidade do que sentiu, e o próprio racismo estrutural em que se deixou criar e se perder porque nunca antes inteligiu esta questão.

É, enfim, justamente porque não é necessário inteligir o signo-índice, que ele se sustenta, e nele se sustenta o *racismo estrutural* vigente, em nosso país.

Essa, enfim, é a chave de toda questão, que só pôde ser compreendida após todas estas leituras, reflexões e, sobretudo, buscas de evidências preenchedoras: num tempo e espaço onde persiste o racismo estrutural, em que a imagem de inferioridade das pessoas de cor de pele negra é estruturalmente associada a maus atributos, é possível ofender um negro apelidando-o de outro, em especial de um personagem que, embora criado e/ou vivido por atores negros, inadvertidamente serve para manter essa estrutura em plena vigência. E essa chave basta à objetivação da questão.

O apelido pode até expressar uma *brincadeira*, como afirma a defesa da Ré, e como afirmaram algumas de suas testemunhas. Convenhamos, porém: ninguém, na reunião da Unimed, retratada no vídeo, é criança. Passada certa idade, espera-se que as *brincadeiras* sejam mais evoluídas. Fosse a cor da pele de Bruno branca, e numa reunião institucional da empresa fosse apelidado de Batoré (personagem branco que zomba de sua própria feiúra e pobreza), ou de Velha Surda (personagem branca desfuncional), ainda assim mereceria se indenizado por danos morais em face da injúria ou difamação sofridas, porque ninguém pode ser tornado signo-índice daquilo que ele não é.

O mesmo valeria caso a sua acusação não fosse de racismo, e apenas se sentisse ofendido por ser tornado índice de uma ou outra personagem cômica.

No entanto, a acusação de racismo obrigou a novas investigações, que, supreendentemente, demonstram isso: em se tratando de nosso contexto presente de racismo estrutural, é possível ofender (ou "microagredir", como diz Adilson Moreira) uma pessoa negra indicando que ele é signo-índice do que tem em comum com as pessoas e personagens de que foi apelidado - *ou seja, uma lógica quase inversa da concluído no penúltimo parágrafo* -, e ainda mais: isso não é um ato individualizado, que visa necessariamente à pessoa de Bruno, mas muito mais do que isso; visa à manutenção da naturalização da estrutura racista vigente.

E, retornando a Adilson Moreira, que cunhou a expressão "racismo recreativo":

> "Ao contrário do que muitos atores sociais pensam, o humor não é mero produto de ideias que surgem espontaneamente nas cabeças das pessoas. As

piadas que elas contam são produtos culturais, são manifestações de sentidos culturais que existem em dada sociedade. Por esse motivo, o humor não pode ser reduzido a algo independente do contexto social no qual existe. A produção do efeito cômico depende dos significados culturais existentes nas mensagens que circulam nas interações entre os indivíduos. Ele é, portanto, um tipo de mensagem que expressa o status cultural de que as pessoas gozam em uma determinada comunidade.

Uma análise histórica das produções humorísticas em nossa sociedade demonstra que elas sempre reproduziram ideias derrogatórias sobre minorias raciais, as mesmas que eram utilizadas para conferir tratamento desfavorável a eles em outras situações. Vemos então que, mais do que simples mensagens que fazem as pessoas rirem, o humor assume a forma de um mecanismo responsável por medidas que legitimam arranjos sociais existentes."

"As discussões desenvolvidas nos capítulos anteriores nos permitem agora formular uma definição do conceito de racismo recreativo e de seus modos de operação. Ele deve ser visto como um projeto de dominação que procura promover a reprodução de relações assimétricas de poder entre grupos raciais por meio de uma política cultural baseada na utilização do humor como expressão e encobrimento de hostilidade racial. O racismo recreativo decorre da competição entre grupos raciais por estima social, sendo que ele revela uma estratégia empregada por membros do grupo racial dominante para garantir que o bem público da respeitabilidade permaneça um privilégio exclusivo de pessoas brancas. A posse exclusiva desse bem público garante a elas acesso privilegiado a oportunidades materiais porque o humor racista tem como consequência a perpetuação da ideia de que elas são as únicas pessoas capazes de atuar como agentes sociais competentes. O racismo recreativo contribui para a reprodução da hegemonia branca ao permitir que a dinâmica da assimetria de status cultural e de status material seja encoberta

> pela ideia de que o humor racista possui uma natureza benigna. Embora ele almeje salientar a suposta degradação moral de minorias raciais por meio do humor, ele expressa também a intenção de impedir a mobilização política em torno da raça."
>
> "A piada racista é um tipo de fala que possibilita a circulação de sentidos culturais negativos, sendo então um meio pelo qual esse tipo de racismo encontra expressão.
> Mais do que isso, piadas e brincadeiras racistas referendam construções culturais responsáveis pela afirmação da branquitude como um referencial de superioridade moral. Desse modo, a construção simbólica da negritude como uma característica estética e moralmente inferior à branquitude é um dos elementos centrais do racismo recreativo."
>
> "O que estamos chamando de racismo recreativo deve ser interpretado como um projeto de dominação racial que opera de acordo com premissas específicas da cultura pública brasileira. Embora ele esteja baseado na noção de inferioridade moral de minorias raciais, ele está associado a um aspecto da doutrina racial brasileira que procura mitigar a relevância dessa prática social: a ideia de cordialidade essencial do nosso povo."

É por tudo isso, então, que não se pode subestimar o ocorrido na Ré, Unimed - por mais que ela mesma não só tenha subestimado o que ocorria em redes sociais de uma equipe de trabalhadores seus, e seus respectivos gerentes, como também tenha incentivado isso na já tão citada reunião de trabalho que foi gravada pelo Autor.

Num país em que vigora estruturalmente o racismo, é necessário que aquele que exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços tome certos cuidados para que sua estrutura não seja tornada uma câmara de eco do que há de reprovável, na sociedade.

Decerto, a Unimed já deu um passo para que isto não continue a ocorrer, quando tomou a responsabilidade pelas comunicações das equipes por meio das redes sociais num grupo corporativo - fato que foi

informado por uma das testemunhas. Neste grupo, poderá, doravante, fiscalizar e punir quem não age de acordo com o que se espera em um ambiente profissional, especialmente num país em que persistem várias mazelas, como a do próprio racismo estrutural. E isso precisa ser ainda mais rigoroso em relação aos seus gerentes e coordenadores de equipe, em face do que dispõe o inciso III do art. 932 do Código Civil.

E espera-se, doravante, que as próximas reuniões corporativas possam animadas com um humor mais sofisticado, que não recaia sobre características pessoais dos empregados - como a cor da pele, o sexo, a preferência sexual, a aparência. Mas, em especial, quanto à cor da pele, é passada a hora de se extirpar a prática do "racismo recreativo" de todos os ambientes, mormente os profissionais.

E, também por todo exposto é que, **objetivada** a situação, todas as questões subjetivas iniciais se tornam irrelevantes. Nada importa o que cada testemunha acha ou não da *brincadeira*; nada importa a cor da pele delas, ou que, na audiência, Bruno fosse o único partícipe de pele negra (respeitando-se aqui a asserção da testemunha Kelly, que não se vê como negra); nada importaria, tampouco, se fossem negros os próprios "animadores" da reunião em que Bruno foi referido como índice de "Vera Verão" e "Sebastian": o "racismo recreativo" é uma má prática **objetiva**, por ser um dos sustentáculos do racismo estrutural vigente em nosso país.

De todas os fatos *subjetivos e contingenciais*, portanto, somente importam *dois*: a afirmação, por uma das testemunhas, de que a Unimed passou a implantar um sistema mais profissional de comunicação corporativa deve pesar, sim, a seu favor, mas não tem como apagar o erro cometido perante Bruno - erro que, indiretamente, também desborda para a manutenção do racismo estrutural, em nosso país. E a comprovação de que Bruno também por vezes se valia de humor degradante de terceiros - embora não racista - no antigo grupo "informal" de trabalho, deve pesar contra ele, mas não é capaz de "anular" a ofensa promovida contra ele, que é uma ofensa **objetiva**, relacionada ao problema da naturalização do racismo estrutural, tratando-se, portanto, os atos dele, e da Unimed (diretamente, na reunião, ou através dos superiores de Bruno, por cujos atos responde, nos termos do art. 932, III, do CCB), de atos de natureza e efeitos totalmente distintos (sendo, um, contingencial, e o outro objetivo), e, portanto, não "mutuamente compensáveis".

Assim, é o caso de indenizar o ex-empregado, mas não no valor por ele pretendido na petição inicial. Sua indenização é ora arbitrada em 10 vezes o valor de sua última remuneração, conforme campo 23 de seu

TRCT, a resultar em R$ 39.460,50 - valor que não considerará qualquer atualização pregressa à data de seu arbitramento (a data da publicação desta sentença), nos termos da Súmula 362, do STJ.

IV - GRATUIDADE JUDICIÁRIA

Tendo o Reclamante declarado que não tem condições de arcar com custas e emolumentos sem o prejuízo de seu sustento, e o de sua família, sem que a Reclamada comprovasse falsidade de tal declaração (que possui presunção iuris tantum, nos termos do art. 99, §3º, do CPC), defiro, o benefício da gratuidade judiciária (CF, art. 5º, inciso XXXV, e CLT, art. 790, par. 3º, este com a redação dada pela Lei 13.467/17).

V - PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO

Não há atualização anterior à data da publicação da sentença, para o valor arbitrado (STJ, Sum 362) e, a partir da data de publicação, incidirá a correção pela taxa SELIC, nos termos da decisão do STF nas ADCs 58 e 59 e ADIs 5867 e 6021.

Não há imposto de renda ou contribuição social sobre o valor arbitrado, pois não se trata de verba de natureza salarial, mas indenizatória.

VI - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Nos termos do art. 791-A, § 3º, da CLT, na hipótese de procedência parcial, o juiz arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. No entanto, o acolhimento do pedido, com quantificação inferior ao postulado, não caracteriza sucumbência recíproca, pois a verba postulada restou acolhida. Diante das especificidades do Processo do Trabalho, no qual, regra geral, há uma cumulação de pedidos, a sucumbência recíproca deve ser apurada por títulos, e não valores. Do mesmo modo, também vale ressaltar que a função jurisdicional de arbitramento encontra-se desvinculada dos parâmetros estipulados no caput do mencionado artigo, direcionados que são aos casos de procedência total ou improcedência total dos pedidos, pelo que devem ser fixados entre o percentual de 5% e 15%.

Há clara diferenciação, pois, entre fixar honorários (regra do caput) e arbitrar honorários (regra do §3º, direcionada exclusivamente aos casos de sucumbência recíproca).

Em razão do exposto, arbitram-se, a título de honorários de sucumbência devidos ao conjunto de advogados da parte autora, o equivalente a 5% do valor ora arbitrado à condenação, e o mesmo valor para o conjunto de advogados de todos os réus (ou seja, a mesma exata quantia total, independentemente do número de advogados e de réus), a resultar em R$ 1.973,02, para cada um dos supracitados polos.

Observe-se que, em face do disposto no art. art. 791-A, §4º, da CLT, o valor devido pela parte autora ao conjunto de advogados de todos os réus está limitada ao valor líquido a ele devido, conforme se apurar em liquidação, e após já ser decotado eventual condenação desta parte, em honorários periciais.

Em face do novo entendimento do STF, já acima exposto somente haverá a correção do valor destes honorários, também da taxa SELIC, partir da data de publicação desta decisão.

VII - DISPOSITIVO

Em face de todo exposto, na ação que BRUNO DE SOUZA OLIVEIRA move em face de UNIMED BELO HORIZONTE COOPERATIVA DE TRABALHO MÉDICO, julgam-se PROCEDENTES as pretensões do Reclamante, para condenar a Reclamada a pagar ao Reclamante o valor de R$ 39.460,50, tudo nos termos da fundamentação, parte integrante deste dispositivo.

Defere-se ao Reclamante o benefício da justiça gratuita.

Honorários advocatícios, conforme fundamentação.

Valor arbitrado à condenação: R$ 39.460,50.

Custas devidas pela Ré: R$ 789,21.

Intimem-se as partes, através de seus procuradores.

Belo Horizonte, 11 de agosto de 2021.

RODRIGO CÂNDIDO RODRIGUES
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO Nº xxxxxxx-xx.xxxx.x.xx.xxxx
Data: xx.xx.xxxx
DECISÃO DA 21ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE - MG
Juiz Substituto: WASHINGTON TIMÓTEO TEIXEIRA NETO

AUTOR: XXXX
RÉU: YYYY

Segredo de Justiça
Tramitação Preferencial - Pessoa com Deficiência
Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: xx/xx/2023
Valor da causa: R$ x.xxx,xx

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

Tratando-se de feito que tramita pelo rito sumaríssimo, o relatório está dispensado, conforme disposto no artigo 852-I, da CLT.

II - FUNDAMENTAÇÃO

REDUÇÃO DE JORNADA. FILHO AUTISTA. PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA, INTERSECCIONAL E INCLUSIVA. *THE COST OF CARING*

A reclamante requer a redução da carga horária para 20h00, ao argumento de que seu filho, desde o nascimento enfrenta diversos desafios de saúde. O menino foi submetido a avaliações genéticas devido ao atraso no desenvolvimento psicomotor, hipotonia e dismorfismo, e foi diagnosticado com refluxo gastroesofágico grave, apresentando dificuldades no ganho pondero-estatural. Posteriormente, foi identificado com microcefalia pós-natal e atraso leve nos marcos de desenvolvimento, além de dislalia de troca e voz anasalada, sendo necessária a continuidade de acompanhamento fonoaudiológico duas vezes por semana, com a presença da mãe, essencial ao processo terapêutico.

A reclamada afirma que não há previsão legal para o deferimento da redução da jornada postulada pela reclamante.

O Ministério Público do Trabalho requereu a manutenção da tutela antecipada.

Pois bem.

A questão tratada nos autos deve ser analisada à luz do "Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva", editado pelo TST.

A Constituição Federal, em seu artigo 227, assegura prioridade absoluta à vida e à saúde das crianças. Ademais, o Brasil é signatário de importantes tratados internacionais, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, a Convenção sobre os Direitos das Crianças e a CEDAW, que promovem medidas afirmativas de igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência, crianças e mulheres.

A Convenção da ONU sobre pessoas com Deficiência foi aprovada pelo procedimento do parágrafo 3º do art. 5º da CR. A referida norma estabelece no art. 2º que discriminação por motivo de deficiência "significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. **Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável**". A proteção familiar adequada, incluindo o cuidado, é garantida nos artigos 23 e 28 dessa mesma convenção.

Conforme a Convenção 111 da OIT discriminação é

> "a) Tôda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, côr, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprêgo ou profissão;
> b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprêgo ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

> 2. As distinção, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprêgo não são consideradas como discriminação.
> 3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprêgo" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprêgo e às diferentes profissões, bem como as condições de emprêgo."

Já a Convenção sobre os Direitos da Criança assegura, nos arts. 3º e 5º, que o bem-estar da criança deve ser protegido, cabendo aos pais o direito e dever de proporcionar orientação adequada conforme a evolução do infante.

A CEDAW, em seu artigo 11, proíbe todas as formas de discriminação contra a mulher, assegurando o acesso ao trabalho e às condições econômicas necessárias para sua emancipação, incluindo a proteção relacionada à maternidade. A Convenção 156 da OIT, aplicada como direito comparado conforme o artigo 8º da CLT, reforça a necessidade de ações contra discriminação baseada em responsabilidades familiares.

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI) classifica como barreiras as: urbanísticas, arquitetônicas, tecnológicas e atitudinais. Em relação à última, esta pode ser definida como "atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas" (art. 3º, IV, e, da LBI).

A barreira atitudinal inclui à recusa à adaptação razoável que "significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais" (art. 2º da Convenção da ONU sobre Pessoa com Deficiência). Por seu turno, o art. 4º, parágrafo 1º, da LBI estabelece que a recusa a adaptações razoáveis e o fornecimento de tecnologias assistivas é uma forma de discriminação.

No direito comparado, o relatório *The Cost of Caring*, da Comissão de Direitos Humanos de Ontário, destaca que empregadores, muitas vezes, desconhecem as necessidades dos cuidadores familiares, especialmente mulheres e pais de crianças com deficiência, criando desvantagens no acesso e permanência no mercado de trabalho. A interseccionalidade evidencia como a combinação de gênero, deficiência e responsabilidades

familiares amplifica essas desigualdades, exigindo maior proteção legal.

Por outro lado, a redução da jornada de trabalho pode, de maneira surpreendente, elevar a produtividade e o desempenho da trabalhadora, pois, ao dispor de mais tempo para resolver questões familiares, ela estará mais focada e preparada para cumprir suas responsabilidades profissionais durante o expediente.

Nesse sentido, a Lei 13.370/2016, que alterou o artigo 98 da Lei 8.112/90, garante a redução da jornada de trabalho para servidores com filhos ou cônjuges com deficiência, medida confirmada pelo STF no Tema 1097, que reconhece a possibilidade de reduzir a carga horária quando há necessidade de cuidado de dependentes com deficiência, mesmo na ausência de previsão legal específica, conforme o RE 1237867.

Dessa forma, é essencial garantir condições que permitam aos pais de crianças com deficiência conciliar suas responsabilidades profissionais e familiares, oferecendo maior suporte jurídico e social para reduzir as desigualdades inerentes a essas circunstâncias.

No caso em questão, o exame genético do filho da autora comprova que ele é uma pessoa com deficiência. Da mesma forma, os demais exames apresentados claramente indicam a necessidade de acompanhamento contínuo para o tratamento da criança (f1a54dc e 32c12be).

Designada a perícia, o perito concluiu que:

> "X apresenta autismo infantil, um quadro clínico complexo que exige acompanhamento contínuo e multidisciplinar. A redução de jornada de trabalho da mãe é tecnicamente justificada pela necessidade de um acompanhamento intensivo e pela evidência de que o envolvimento parental melhora os resultados terapêuticos."

Desse modo, não há dúvidas quanto à necessidade de a reclamante reduzir sua jornada de trabalho.

Foi concedida tutela antecipada nos seguintes termos:

> "Desse modo, considerando que a reclamada indeferiu o pedido da autora, em inobservância ao Tema 1097, concedo a tutela antecipada para deferir a redução de 25% da jornada semanal da reclamante de forma a possibilitá-la a acompanhar o tratamento de seu filho, sem redução de salário.

> Considerando que a reclamada descumpriu o Tema 1097, intime-se o Ministério Público do Trabalho para ciência e para tomar as providências cabíveis em face da reclamada." (fl. xxxx - xxxxxxx).

Ter um filho com deficiência frequentemente requer atenção e cuidados extras. A redução da jornada de trabalho da mãe pode possibilitar que ela dedique mais tempo ao cuidado da criança, o que é essencial para o seu bem-estar.

Ademais, a recusa à adaptação razoável, relativamente à redução de jornada de trabalho, constitui uma barreira atitudinal e uma forma de discriminação que não pode ser tolerada. O Brasil, o que compreende todos os gestores públicos, deve observar os compromissos internacionais assumidos, em especial os objetivos 5 e 8.5 da Agenda 2030.

Assim, nos termos do art. 296 do CPC, determino a conservação dos efeitos da tutela antecipada na pendência do processo, determinando a sua conversão em tutela definitiva após o trânsito em julgado da sentença.

JUSTIÇA GRATUITA

Diante da declaração de insuficiência de recursos formulada no ID xxxxxxx, e não havendo prova em sentido contrário, defiro à parte reclamante os benefícios da justiça gratuita, à luz do §3º do art. 790 da CLT.

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

São devidos honorários de sucumbência pela reclamada, cujo montante arbitro:

(1) em 05% do valor dos créditos devidos à parte reclamante, a serem pagos pela parte reclamada aos advogados da reclamante, conforme se apurar em liquidação; e

HONORÁRIOS PERICIAIS

Quanto à perícia técnica, considerando a presteza e disponibilidade do(a) Sr(a). Perito(a), o grau de complexidade do exame pericial, o preço de mercado e o zelo do(a) Sr(a). XXX, arbitro honorários periciais no importe de R$ x.xxx,xx, pela parte reclamada, sucumbente na pretensão objeto da perícia.

PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO

A condenação foi em obrigação de fazer.

EQUIPARAÇÃO DA RECLAMADA À FAZENDA PÚBLICA

A ré é uma empresa pública federal, criada mediante autorização da Lei xx.xxx/xx, com personalidade jurídica de direito privado e patrimônio próprio. Portanto, submete-se ao regramento próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas, nos termos do art. 173, §1º, II, da Constituição Federal.

Nesse sentido, a jurisprudência do C. TST:

> ***"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. EBSERH. NÃO EXTENSÃO DAS PRERROGATIVAS DA FAZENDA PÚBLICA. AUSÊNCIA DE DEPÓSITO RECURSAL. DESERÇÃO DO RECURSO DE REVISTA. Esta Corte Superior possui o entendimento de que as empresas públicas e sociedades de economia mista, integrantes da administração pública indireta, caso da Reclamada, não são contempladas pelas prerrogativas da Fazenda Pública, sendo submetidas ao regime jurídico próprio de empresas privadas, na forma do art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal, razão pela qual não se há falar em isenção das despesas processuais. Assim, no ato da interposição do recurso de revista, competia à Reclamada efetuar e comprovar o depósito relativo a esse recurso no valor exigido para a sua interposição, ou efetuar o depósito no valor estipulado para se atingir o montante da condenação. No entanto, a despeito dessa obrigação, a Reclamada não efetuou o depósito que era devido. (...)." (Ag-AIRR-xxx-xx.xxxx.x.xx. xxxxx, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT xx/xx/xxxx).***

Portanto, a parte reclamada não faz jus às prerrogativas da Fazenda Pública, uma vez que integrante da Administração Pública Indireta.

Indefiro.

III - DISPOSITIVO

Ante o exposto, **JULGO PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos formulados pela **autora** contra **a ré**, para, conservando os efeitos da tutela antecipada, determinar à redução de 25% da jornada semanal da reclamante de forma a possibilitar a reclamante a acompanhar o tratamento de seu filho, sem redução de salário. Após o trânsito em julgado, a tutela converterá em definitiva.

Intime-se as partes e o Ministério Público.

Defiro os benefícios da justiça gratuita à parte autora.

Honorários de sucumbência nos termos da fundamentação.

Honorários periciais nos termos da fundamentação.

Custas processuais, pela reclamada, no valor de R$ xx,xx, calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação, de R$ x.xxx,xx.

Oficie-se imediatamente o Ministério de Direitos Humanos com cópia da presente decisão para que tome medidas relativamente aos gestores da reclamada quanto à prática discriminatória. Esta decisão equivale a ofício.

Intimem-se as partes.

BELO HORIZONTE/MG, xx de xx de 2024.

WASHINGTON TIMÓTEO TEIXEIRA NETO
Juiz do Trabalho Substituto

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO Nº ATOrd 0010592-38.2023.5.03.0148
Data: 30.08.2023
DECISÃO DA VARA DO TRABALHO DE PARÁ DE MINAS - MG
Juíza Titular: LUCIANA NASCIMENTO DOS SANTOS

AUTOR: LARISSA MARA DUARTE TEIXEIRA
RÉU: MACHADO CORREA IMOBILIÁRIA LTDA

SENTENÇA

LARISSA MARA DUARTE TEIXEIRA ajuizou ação trabalhista em face de MACHADO CORREA IMOBILIÁRIA LTDA. - partes devidamente qualificadas nos autos -, narrando, na petição inicial, as datas de sua admissão e saída, sua função, remuneração, jornada de trabalho e demais condições de labor, afetas ao contrato de trabalho que alega ter mantido com a ré. Ao final, formulou os correlatos pedidos da exordial, atribuindo à causa o valor de R$109.956,00.

A autora juntou procuração à fl. 21 (ID b840b3f).

Conforme ata de fls. 342/343 (ID baf025f), as partes compareceram na audiência e, recusada a conciliação, foi recebida a defesa da ré, que arguiu preliminar de incompetência material e, no mérito, impugnou, um a um, os pedidos da reclamante.

A reclamada juntou contrato social e procuração ao se habilitar nos autos.

Foram juntados aos autos vários documentos, sendo respeitado o contraditório.

Na audiência em prosseguimento, ata de fls. 354/356 (ID 5432d06), foram tomados os depoimentos das partes e testemunhas. Sem outras provas a serem produzidas, encerrou-se a instrução processual.

Razões finais orais remissivas.

Frustradas as tentativas de conciliação.

É o breve relatório.

Passa-se a **DECIDIR**:

DOS PROTESTOS

Ficam mantidas as decisões tomadas em audiência, conforme ata de fls. 354/355 (ID 5432d06), que geraram os protestos da reclamante e da reclamada, pelos seus próprios fundamentos, oportunamente registrados, por escrito e também na gravação audiovisual.

DA INCOMPETÊNCIA MATERIAL

A reclamada arguiu incompetência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar a presente demanda, porque o contrato entre as partes teria transcorrido sob a égide da Lei 6.530/78, que regulamenta a profissão de corretor de imóveis.

Razão não lhe assiste, pois a alegação inicial consiste em caracterizar como vínculo de emprego a relação jurídica havida entre os litigantes, fato que deve ser tomado em estado de asserção e, sendo assim, orbita a competência desta Especializada, à luz do art. 114, I, VI e IX, da CRFB.

Rejeita-se.

DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A autora alega que trabalhou para a ré como corretora de imóveis empregada, mediante remuneração mensal por comissões, de R$3.000,00, em média, no período de 13/01/2020 a 04/01/2022, mas sem anotação do vínculo de emprego em sua CTPS.

A reclamada contesta, ao argumento de que a reclamante lhe prestou os serviços de corretora de imóveis de forma autônoma, em regime de parceria, com direito a uma porcentagem sobre as vendas por ela intermediadas. Sustenta que a autora podia se fazer substituir por outro corretor, não era obrigada a participar de nenhuma atividade na imobiliária, usar uniforme, crachás e cartões de visitas, nem tinha jornada de trabalho, e, ainda, que a autora é quem assumia todos os riscos do seu negócio, pois agendava visitas e utilizava seu próprio veículo e telefone na prestação de serviços.

Com a inicial vieram muitos documentos, tais como fotografias extraídas de publicações na rede social da ré, que mostram a equipe da empresa devidamente caracterizada, em várias situações, com a autora incluída. Também foram exibidas minutas de autorização e relatório de vendas, além de inúmeras capturas de telas de celular, também referentes a publicações em rede social e diálogos veiculados em aplicativo de mensagens instantâneas.

Oportunamente, foram acrescentados pela autora arquivos de mídia, devidamente identificados para acesso via repositório PJE Mídias, em petições próprias, com descrição resumida das gravações de áudio e sem descrição, as de vídeo. Estas últimas consistem em material de divulgação da empresa, enquanto aquelas contêm mensagens enviadas pela autora a um dos sócios da ré e uma conversa telefônica entre ambos.

O reclamado impugnou os documentos por considerar que eles apenas demonstram a existência de parceria, sem subordinação, e que a utilização de camisas temáticas da empresa era facultativa. Também pontuou que as publicações extraídas da rede social são parciais, sendo que a reclamante inviabilizou a contraprova ao bloquear o acesso da imobiliária.

Examinando-se a prova oral, registram-se, a seguir, trechos dos depoimentos prestados sobre a questão, resumidamente, apenas para facilitar a análise, sem prejuízo ou substituição do conteúdo gravado e armazenado na plataforma virtual ZOOM, conforme *link* disponibilizado ao final da ata de audiência. Desde já, registra-se que serão desconsideradas as declarações provenientes de perguntas que induziam as respostas.

Em seu depoimento pessoal, a reclamante declarou (a partir de 00:00:00 da gravação) que *trabalhou com a empresa ré de janeiro de 2021 a dezembro de 2021; exercia a atividade de corretora de imóveis; era remunerada por comissão; a comissão era paga só quando vendia um imóvel; não vendeu todos os meses, no mês que não vendeu nada recebeu, nem ajuda de custo, e tinha gastos; tinha parceiro de vendas, trabalhavam em pares, estilo "telemarketing", todos da mesma forma; eram em média 8, fora os outros empregados, havia os que tinham carteira assinada, não eram corretores, havia secretário de vendas, pessoal do financiamento; os corretores eram sem a carteira assinada; todos trabalhavam internamente, nas baias; a empresa fornecia as mesas, computador era de uso pessoal para quem tinha, para quem não tinha a empresa fornecia; quem tinha, levava "notebook"; era obrigada a cumprir metas; a empresa tinha padrão de vendas, só podiam fechar vendas se o gestor estivesse na negociação, se não, se ele estivesse viajando, não podiam fechar a venda sozinhos, pois não tinham autonomia nenhuma; a depoente não tinha liberdade de comercializar outros imóveis, não podia fazer parceria com nenhuma outra imobiliária; dentro da empresa, fez parceria com outros corretores, pois ao entrar não teve treinamento, então teve que pedir aos corretores que já estavam, foi quando se iniciaram as parcerias; fez parcerias com todos os corretores, Alessandro, Marcelo, Iara; como a depoente não sabia como funcionava o processo de venda, então chamava o corretor mais experiente para ajudar a atender o cliente, abordá-lo, porque não houve nenhum treinamento, então combinava dividir meio a meio a venda com o outro corretor; era comum os outros fazerem parceria entre eles, mas apenas dentro da empresa; não havia folha de ponto, mas um caderno que assinavam, que era por ordem de chegada, havia horário para chegar,*

reunião todos os dias, às 7:30 horas, se chegasse às 7:31 a porta era fechada na sua cara; nesse caderno era anotada a presença e se saísse para atender um cliente, tinha que escrever na frente o horário que saiu e o horário em que o cliente lhe foi distribuído; quanto aos clientes, havia indicação do mercado, alguém conhecido, ou cliente que a empresa mandava, chegava cliente espontâneo, de alguma rede social, e a distribuição era feita somente para quem assinasse o caderno, que era de uso da Machado Correa/Ricór; esse caderno era relativo a plantão; o plantão era todos os dias, eram 8 corretores, 4 em um plantão, 4 no outro; havia semanas em que a depoente tinha que estar na Ricór às 8:00 no plantão, que acabava às 12:30 horas; então era segunda, quarta e sexta-feira de manhã; terça e quinta-feira chegava às 12:30 e ficava até as 18:00 horas; na semana em que trabalhava às terças e quintas-feiras à tarde, no sábado tinha que estar lá de manhã, das 8:00 às 12:00; fora do horário de plantão, não era obrigada a estar na sede da empresa, mas se não estivesse, era cobrada, nos seguintes termos "o que estava fazendo que não estava na imobiliária"; isso era fora do plantão; se o cliente precisasse, a depoente podia agendar atendimento fora do horário de plantão, tanto que no dia 24/12/2021 a depoente estava na Ricór às 19:30 horas refazendo venda e recebendo pagamento; a depoente chegava às 7:25, porque se chegasse às 7:30, se não entrasse para a sala de reunião, a porta era fechada na sua cara; saía às 12:30 horas, se fosse plantão de manhã; depois, podia almoçar e tinha que voltar; fazia mais ou menos 1 hora de almoço; depois sempre voltava e ficava até às 18:00/18:30 horas, dependendo da demanda; no sábado, trabalhava das 8:00 às 12:00 horas; eram 3 fileiras de 8 baias, eram 24 no total, se não se engana; se a depoente saísse no horário do plantão, não recebia cliente, tinha que justificar porque estava saindo; não poderia mandar outro corretor para atender cliente agendado se não pudesse atender, porque sempre ouviu do gestor que o corretor tem que ter disponibilidade, teria que estar disponível quando o cliente estivesse disponível; poderia trocar de plantão com outro corretor, se estivesse no plantão da manhã e tivesse captação de um imóvel na parte da manhã, para não ficar fora, a depoente ia de tarde e quem estivesse à tarde ia de manhã, isso sob autorização; a depoente usava o veículo próprio para visitar imóveis; a depoente custeava todos os gastos do veículo próprio; usava telefone celular pessoal, e o fixo da empresa; havia o celular da empresa também, em que chegavam os clientes e eram passados para a depoente; o uso de uniforme era obrigatório, e também crachá de identificação; ia gente sem uniforme, porque não havia uniforme que desse para todos os

dias, precisava colocar o uniforme para lavar, então ou você ia de uniforme ou de social; não havia penalidade para quem não fosse com uniforme, mas era cobrado, era chamado a atenção; prestou serviço voluntário para o Anjos do Asfalto no domingo das 19:00 às 23:00; já trabalhou em "buffet", no final de semana, como "freelancer"; o trabalho no final de semana não atrapalhava o trabalho da segunda-feira.

O representante legal da reclamada também prestou depoimento pessoal, em que declarou (a partir de 00:15:32 da gravação) que *os corretores não são contratados, normalmente começam vendendo algum imóvel que está na imobiliária e depois se interessam em fazer parceria com a empresa, então há uma negociação de porcentagem da comissão dividida com a imobiliária; não há nenhum corretor com a carteira assinada; na época da reclamante, acredita que eram 8 ou 9 corretores; a imobiliária tem a estrutura à disposição do corretor; o corretor não é obrigado a comparecer nesse espaço, pode trabalhar de qualquer lugar, a maior parte do trabalho do corretor é na rua, captar imóvel e mostrar imóvel para cliente; o corretor procura a imobiliária ou é convidado, acontece das duas formas; os corretores podem ter experiência ou chegar sem experiência, também acontece das duas formas; no caso da autora, ela não tinha experiência, começou a trabalhar como corretora e se desenvolveu sendo parceira da imobiliária; quando o corretor ainda não tem o CRECI, trabalha como estagiário, acompanhando os outros corretores; a autora não tinha CRECI quando chegou, adquiriu no processo de parceria com a ré; até obter o CRECI, a autora acompanhava os corretores e tinha uma participação nas vendas; a autora fazia vendas, sem CRECI, acompanhada de corretor responsável pela imobiliária, todas as vezes; nos primeiros três meses, a autora não recebeu nenhum pagamento de remuneração; a reclamante fez o curso, mas o depoente não se lembra de quem pagou; o depoente emprestou dinheiro para a reclamante, mas não se lembra se foi para pagar o curso ou outras despesas, por exemplo, ela alegou que precisava fazer manutenção na moto, o depoente emprestou seu dinheiro pessoal, não da empresa; a remuneração dos corretores é calculado sobre o valor que o cliente paga, um percentual é da imobiliária, outro é do corretor; por exemplo, em Pará de Minas, a comissão é estipulada em 5%, uma parte é para o corretor, outra para a imobiliária, desses 5%, 30% é do corretor, mais 6 ou 11% de captação, dependendo da situação como a captação acontece; a diferença é a exclusividade da captação para a imobiliária, 11%, quando o imóvel está em todas as imobiliárias, é 6%; isso também acontece com 3 ou 4 parcerias nessa captação, os corretores que estão na*

empresa fazem parcerias entre si e até com outros corretores de fora; quem determina o valor de comercialização do imóvel é o dono; a empresa fez um plano, em 2019/2020, incentivando a "performance" dos corretores, que teve uma premiação, o corretor que conseguisse trazer mais vendas para a imobiliária recebia um prêmio ao final do ano, objetos, uma motocicleta, uma televisão, e o terceiro, um item de valor mais baixo, não se lembra se era um micro-ondas, era um utensílio; não havia premiação em dinheiro; depois do desligamento, o corretor podia continuar negociando o imóvel que estava na imobiliária, para a imobiliária é interessante ter o corretor parceiro, ele pode continuar negociando o imóvel, com toda certeza; o corretor utilizava "e-mail" corporativo ou pessoal, a seu critério, o corporativo não era obrigatório; depois do desligamento, o corretor não acessava mais o "e-mail" corporativo, porque é da empresa.

A testemunha Giovana Rosa Aparecida Teixeira, apresentada pela autora, declarou (a partir de 00:24:06 da gravação) que *trabalhou para a reclamada no período de janeiro de 2018 a janeiro de 2019, de carteira assinada, no setor financeiro, e depois passou a ser corretora de imóveis, trabalhando para a reclamada, sem carteira assinada; saiu em setembro, não sabe ao certo, há mais de um ano e meio; saiu em 2021; tinha que ir à empresa, atender aos clientes, tinha um plantão a cumprir, os corretores tinham reunião todos os dias; o plantão era na Ricór Imobiliária/Machado Correa; chegava para o plantão às 8:00 e saía às 12:30 horas, depois começava o plantão da tarde, das 12:30 às 18:00 horas; não comparecia só nos plantões, porque havia outras tarefas a serem feitas, que precisavam de mais tempo; as tarefas eram cadastrar cliente cujo imóvel era captado pela depoente, cadastrar esse imóvel no sistema, fazer autorização de venda; o tempo do plantão era curto porque eram muitas tarefas a serem feitas; tinha que comparecer nos plantões, senão não recebia clientes, havia reuniões de segunda a quinta-feira, que começavam às 7:30 horas, se chegassem às 7:31 horas não entravam para a reunião; não tinha experiência como corretora; ao sair do financeiro a depoente sugeriu tornar-se corretora, então teve que fazer o curso e tirar o CRECI; a depoente pagou o próprio curso; não chegou a trabalhar sem ter o CRECI; na época da depoente, havia mais de 8 corretores; havia um caderno nas reuniões de manhã, e todos assinavam ao chegar, era por ordem de chegada, se assinasse o caderno primeiro, automaticamente o cliente que chegasse pelas mídias sociais, ligação ou encaminhado pela empresa seria atendido pela depoente em primeiro lugar; se não fosse na reunião e não assinasse o caderno, não entrava nessa lista de atendimento; a depoente não podia*

vender ou negociar por outras imobiliárias, era exclusiva da ré; não podia fazer serviço particular de corretagem, nem outro serviço qualquer, pois era pedido que fosse exclusivamente corretora de imóveis; conheceu a autora, mas não se lembra ao certo a data que ela começou a trabalhar (na ré), estima que já estava lá há um ano quando a autora entrou; não se lembra quando a autora saiu; as funções dos corretores eram as mesmas; quanto ao pagamento das comissões, após concluída a venda, elaborava um dossiê e encaminhava para o financeiro, que tinha 2 dias para lhe pagar; nos casos em que o cliente pagava direto na conta da depoente, tinha que retirar ele todo, devolver para a empresa fazer o rateio; o percentual da comissão era de 30% da venda e se a captação fosse exclusiva, 11%, se não fosse a captadora responsável, tinha 6%; nenhum corretor tinha carteira assinada; a depoente não podia mandar alguém em seu lugar; a estrutura para os corretores consistia em baias, como se fosse um "callcenter"; nenhum corretor tinha sala individual, somente o Mirinho, responsável, que tinha uma sala reservada, de vidro, de frente para todos; a reclamada fornecia uniforme, crachá e cartão de visitas; o uniforme era obrigatório; todos usavam, porque se fossem fazer uma gravação, teriam que estar uniformizados; algumas pessoas não usavam todos os dias, mas o certo era usar, uniforme e crachá; a empresa fornecia 3 peças, se o corretor quisesse mais 2, poderia pagar por elas; o "e-mail" era corporativo, perdia o acesso assim que perdia o acesso ao sistema; o corretor não podia negociar o valor do imóvel, só podiam fazer visita e apresentar o imóvel, porque todas as vendas eram fechadas com o Claudomiro; depois de se desligar da empresa, o corretor não podia continuar negociação em andamento; indagada sobre o documento exibido de fl. 36 do PDF, a depoente respondeu que se trata de um programa de treinamentos que a empresa sugeriu fosse feita entre os corretores, era dividido por situações, ali tem leilões, o corretor que entendesse mais daquela fase do leilão, ele ia montar um cronograma, um "slide", explicar sobre aquela situação, e sobre financiamento, "Minha Casa Minha Vida", quem tivesse mais conhecimento ia montar, então faziam e apresentavam entre os corretores, nas reuniões; nessas reuniões, às terças e quintas-feiras eram para avaliação, e os outros dias ficavam para fazer esse cronograma ou a reunião com o Claudomiro; a avaliação era dos imóveis captados; sobre o documento de fl. 37 do PDF, respondeu que se trata da folha de avaliação, esclarecendo, a cada captação, montava-se uma equipe para ser o presidente da mesa naquele dia, após a apresentação das fotos e documentos, faziam uma avaliação, o presidente era que tinha o poder de determinar o valor; o presidente variava, era uma

equipe de 3 pessoas, podia ser a depoente, Alexsander, Larissa, Marcelo e assim por diante; sobre o documento de fl. 41 do PDF, respondeu que se trata de um programa chamado Reconhecer, com vigência de um ano, sugerido por um consultor, a cada mês havia uma bonificação de R$100,00 para o primeiro colocado, após doze meses chegava na premiação de uma motocicleta (1º Lugar), uma TV (2º Lugar) e outra TV (3º Lugar); a premiação mensal era paga em dinheiro, o que durou somente um ano; além das coletivas, havia também reuniões individuais, para cobrança de resultados, de produtividade, com o Clodomiro Correa; já presenciou o Clodomiro cobrando ou advertindo corretor; as comissões eram pagas em dinheiro, somente pelo Clodomiro, que pegava o recibo, sem cópia para o corretor; houve situações em que o cliente pagava na conta do corretor, ocasião em que retirava todo o dinheiro e levava para a imobiliária fazer o rateio; a comissão era paga na sala do Clodomiro; havia dois uniformes, uma camisa (social) e uma azul; nas fotografias, as pessoas que estavam sem uniforme era por falta de comprometimento; a depoente usava carro próprio para atender os clientes; poderia agendar cliente fora do horário de plantão, inclusive era sua preferência, para obter novos clientes durante o plantão; para isso, a depoente tinha autonomia; era obrigada a entrar na reunião para ter clientes para atender, porque tinha que assinar a lista e a porta era trancada às 7:30 horas, mesmo que seu plantão fosse à tarde; a depoente pagava a manutenção e combustível do veículo próprio; havia metas, se não as atingisse, não entrava no programa Reconhecer; as metas incluíam captação mensal; a meta não era escrita, só verbal; já fez parceria dentro da imobiliária com outros corretores, que era inclusive incentivada pelo Clodomiro; podia mandar outro corretor da empresa em seu lugar, embora preferisse ela própria atender seus clientes.

Por fim, a testemunha trazida pela reclamada, Alexsander Campos Pereira, declarou (a partir de 00:48:24 da gravação) que *trabalha na reclamada desde abril/2019, na função de corretor de imóveis, sem carteira assinada; tem CRECI desde 2021, se não falha a memória, após ficar em estágio por um ano, um ano e meio; no estágio, era auxiliar dos corretores; auxiliava fazendo vendas; existe plantão na empresa, das 8:00 às 12:30 horas e das 12:30 às 18:00 horas; o corretor pode trabalhar fora dos plantões e pode não comparecer; o depoente normalmente não falta, mas quando tem assuntos particulares, falta; nessas ocasiões, o depoente avisa para não ficar faltando um lá; costuma haver reunião antes do plantão da manhã, faz dois meses que o depoente nem vai; o comparecimento não é obrigatório; na reunião trata-se de clientes, se há alguma dificuldade,*

se necessita de ajuda, é mais um bate-papo mesmo; não há cobrança de desempenho do corretor, é só mesmo para auxiliar; o depoente nunca trabalhou externamente como corretor, trabalha com informática; nunca viu corretor trabalhando com cliente fora da imobiliária, mas já fizeram, Alisson fez, de cliente particular; não sabe se a autora já fez; a autora entrou pouco depois do depoente, não se recorda da data, foi no final de 2019 ou início de 2020; a autora saiu no início do ano passado; a comissão era paga somente quando vendia o imóvel; quando é tirada nota, o pagamento tinha recibo; a imobiliária não fez pagamento ao depoente sem recibo; para o depoente nunca houve cobrança de metas; houve premiação, como incentivo, mas nunca teve cobrança, metas, nada; teve uma ajuda de custo para o corretor que fez mais captações no mês, R$100,00 para ajudar no combustível; isso durou menos de um ano; não assinava folha de ponto, a assinatura que tem lá é para fila, para receber os clientes que procuram a imobiliária direto; não era penalizado se faltasse às reuniões, o depoente já faltou várias vezes; a reclamante já faltou, os dias, não se lembra; agendava os clientes no horário em que eles pudessem atender, independentemente de estar ou não no plantão; perguntado se era obrigado a permanecer na empresa durante o plantão, respondeu que não; já fez parceria com outros corretores, para captação, dependendo da venda, dividia a captação, quando um dos dois fazia a venda, o outro ficava só com a captação; podia fazer parceria com corretor que não fosse da reclamada, o depoente particularmente já fez, o parceiro tinha o cliente, a ré tinha o imóvel, foi feita a venda e dividida a comissão entre as imobiliárias; a empresa tinha ciência da parceria; indagado pelo procurador da ré se levava os clientes em veículo próprio para visitar os imóveis, respondeu que sim, no carro próprio ou acompanhando o carro do cliente; quem custeava a manutenção do veículo e combustível era o próprio corretor; usava telefone próprio e o fixo da empresa; o depoente usa "e-mail" pessoal, também existe o corporativo; uniforme não era obrigatório, foi sugestão dos corretores para não ficar gastando roupa; não era cobrado o uso; o depoente tem crachá, mas não usa, é mais para identificação quando chegar em uma residência; o depoente nunca teve cartão de visita; havia lista de chegada para receber os clientes da imobiliária, o depoente tinha que assinar essa lista; o pagamento das comissões era feito em dinheiro, cheque, transferência, PIX; quem faz o pagamento, hoje, é a Adélia, responsável pelo financeiro, na sala dela.

Sopesando-se as provas produzidas nos autos, tem-se que restaram bem delineados os pressupostos fático-jurídicos da relação de emprego.

Embora os documentos apresentados não constituam prova cabal, pois as características ali observadas são comuns ao trabalho autônomo e subordinado de corretagem de imóveis (onerosidade, não-eventualidade), a prova oral esclareceu que a reclamante dependia da distribuição diária de clientes da imobiliária e, para tanto, ela precisava comparecer todas as manhãs nas reuniões e assinar um caderno de presença, por ordem de chegada, estando subordinada às diretrizes da empresa e à intervenção obrigatória do sócio Claudomiro em todas as conclusões de vendas, cujos pagamentos eram centralizados pelo setor financeiro da ré, ao qual incumbia o rateio dos percentuais. A substituição por outro corretor não era livre, mas sim restrita à simples troca de plantão, entre corretores da mesma imobiliária e, ainda assim, atrelados ao ajuste de uma parceria entre dois ou mais dentre eles. A jornada obedecia a uma escala de plantões, cujos horários eram fixos e deviam ser cumpridos pela reclamante, sob pena de não receber nenhum cliente encaminhado pela imobiliária.

A prova oral também revelou que a autora, assim como as testemunhas, efetivamente atuou como corretora no início da relação jurídica antes de obter o registro no CRECI, fato que denota a prestação de serviços totalmente subordinada à ré, pois, sem qualquer experiência anterior no ramo, a obreira submeteu-se totalmente à ingerência da imobiliária.

Além disso, ficou evidente que a reclamante, enquanto corretora, não tinha nenhuma autonomia, seja na efetivação do negócio, seja na associação a outras imobiliárias, o que é assegurado pelo art. 6º, § 2º, da Lei 6.530/78.

Portanto, além dos elementos da onerosidade e não-eventualidade, restou demonstrada a presença de alteridade (trabalho por conta alheia), pessoalidade (pessoa física, "*intuitu personae*") e, sobretudo, subordinação jurídica, a qual é determinante para a configuração do vínculo de emprego.

Conforme já exposto acima, a primeira reclamada reconhece a prestação de serviços da autora, apesar de alegar que tenha ocorrido de forma autônoma. Porém, a prova nos autos não foi nesse sentido, encargo que lhe incumbia, nos termos do art. 818, II, da CLT.

Cumpre salientar que, a despeito de qualquer forma que se tenha tentado emprestar à relação de trabalho, o contrato-realidade é o que se sobrepõe.

Os depoimentos da testemunha indicada pela reclamante e da testemunha trazida pela reclamada foram conflitantes, sendo que o da primeira, prestado com espontaneidade e clareza, mostrou-se muito mais convincente que o da segunda, inseguro e tendencioso.

Nesse compasso, reconhece-se a existência do vínculo de emprego, nos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT, entre a reclamante e a reclamada.

O período contratual foi reduzido pelo depoimento pessoal da própria reclamante, que afirmou ter trabalhado para a reclamada no período de janeiro a dezembro exclusivamente no ano de 2021. Quanto à saída por iniciativa da obreira, trata-se de fato incontroverso, ao passo que a duração inferior ao período estimado no depoimento pessoal da autora não foi objeto de prova a cargo da ré.

Prevalece, portanto, o contrato com data de admissão em 01/01/2021 e saída em 31/12/2021.

No que tange o salário, ficou demonstrado que a autora era comissionista pura. Assim, deverá ser anotada esta condição em sua CTPS no tocante à remuneração. À míngua de impugnação e de prova em sentido contrário, acolhe-se a média estimada na inicial de R$3.000,00 por mês.

Determina-se, pois, que a reclamada anote a CTPS da autora, para constar os dados acima, quais sejam, admissão em 01/01/2021, função de corretora de imóveis, condição de comissionista pura, com remuneração média de R$3.000,00, e data de saída em 31/12/2021.

Para tanto, a reclamante, no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado, deverá apresentar sua CTPS diretamente à reclamada para anotação, independentemente de intimação, mediante recibo. No prazo subsequente de 10 dias, a reclamada cumprirá a obrigação de fazer e devolverá diretamente a CTPS à reclamante ou seu procurador, sob pena de multa diária de R$150,00, até o limite de R$1.500,00, sem prejuízo de a anotação ser procedida pelo Secretário desta Vara.

DA RESCISÃO CONTRATUAL

Reconhecido o contrato de emprego e sendo fatos incontroversos a demissão e o inadimplemento das verbas rescisórias, deferem-se à reclamante as seguintes parcelas: 13º salário integral de 2021 e férias vencidas mais 1/3 do período aquisitivo 01/01/2021 a 31/12/2021. Não há amparo fático para se aplicar a dobra do art. 137 da CLT, pois, quando da rescisão contratual, não havia se esgotado o período concessivo das férias.

Base de cálculo das parcelas deferidas: remuneração média mensal reconhecida de R$3.000,00.

Defere-se o recolhimento do FGTS incidente sobre a remuneração mensal e verbas rescisórias acima deferidas, que têm natureza salarial, com exceção das férias indenizadas mais 1/3. Como não houve depósito em

conta vinculada e autora é demissionária, o que a impede de movimentar sua conta vinculada, desnecessária a entrega de TRCT. Tal recolhimento deverá ser comprovado nos autos, sob pena de execução para posterior depósito junto à conta vinculada.

Indevidos todos os pleiteados reflexos em aviso prévio, porque a reclamante é demissionária.

Defere-se o pagamento da multa do art. 477, § 8º, da CLT, no importe de um salário básico mensal, em razão da mora no pagamento das verbas rescisórias, que resta configurada ainda que a relação de emprego seja reconhecida apenas em juízo, nos termos da OJ 25 das Turmas deste Regional e Súmula 462 do TST.

DOS REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS

A reclamante era comissionista pura, conforme reconhecido acima, e não recebia pelos RSRs na forma da Lei 605/49 e Súmula 27 do TST.

Assim, defere-se o pagamento dos RSRs (domingos e feriados), por todo o período contratual.

Em razão da natureza salarial e habitualidade, deferem-se os reflexos das comissões em RSRs (Súmula 27 do TST), e destes em férias mais 1/3, 13º salário e FGTS (a ser depositado).

Indeferem-se reflexos cumulativos destes RSRs em horas extras (eventualmente deferidas) porque, a incidência do adicional de horas extras, de acordo com a Súmula 340/TST, é apenas sobre as comissões, e não sobre comissões mais RSRs, sob pena de "*bis in idem*".

DAS COMISSÕES EM ABERTO

A reclamante aponta a existência de comissões em aberto, relativas a negociações concluídas antes da demissão, cujo total é estimado em R$13.000,00.

A reclamada defende que nenhuma comissão é devida por captação de imóvel, apenas para concretização de venda ou locação e, ainda, que a captação gera uma bonificação, no caso de conclusão do negócio, a qual não é obrigatória, mas facultativa. Pontua também que a autora encerrou a relação jurídica antes da efetivação das transações referidas na inicial, o que importaria extinção de qualquer expectativa de direito que ela alega ter.

Os documentos juntados pela autora demonstram que ela atuou na captação do imóvel da cliente Ana Rita (minutas de fls. 58/61) e também nas tratativas com a cooperativa SICREDI (banco referido nas conversas via "WhatsApp" e também na ligação telefônica com o sócio Alexandre, fls. 62/66 e fl. 257, respectivamente).

Nesse particular, analisa-se a prova oral, com o resumo abaixo de trechos dos depoimentos, sem prejuízo ou substituição da gravação armazenada na plataforma virtual ZOOM, que pode ser acessada através do link disponibilizado ao final da ata de audiência.

A testemunha Giovana Rosa Aparecida Teixeira, apresentada pela autora, declarou (a partir de 00:24:06 da gravação) *que [...] o percentual da comissão era de 30% da venda e se a captação fosse exclusiva, 11%, se não fosse a captadora responsável, tinha 6%; nenhum corretor tinha carteira assinada; a depoente não podia mandar alguém em seu lugar; [...] as comissões eram pagas em dinheiro, somente pelo Clodomiro, que pegava o recibo, sem cópia para o corretor; houve situações em que o cliente pagava na conta do corretor, ocasião em que retirava todo o dinheiro e levava para a imobiliária fazer o rateio; a comissão era paga na sala do Clodomiro; [...].*

A reclamante desincumbiu-se a contento do ônus probatório quanto ao fato constitutivo de sua pretensão, ao passo que a reclamada não produziu prova dos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos alegados na defesa.

Acolhe-se o valor estimado de R$13.000,00, porque compatível com as transações descritas que, ademais, não foram especificamente impugnadas na contestação.

Defere-se o pagamento das comissões em aberto, com reflexos nos RSRs (Súmula 27 do TST), compreendidos os domingos e feriados, de ambos em 13º salário, férias mais 1/3 e FGTS (a ser depositado), observados os limites do pedido.

DA JORNADA DE TRABALHO

A autora, na inicial, alega que cumpria jornada diária em regime de plantões, das 8:00 às 12:30 horas e das 12:30 às 18:00 horas, alternadamente, de segunda a sexta-feira, que correspondiam ao período de presença obrigatória na sede da empresa, mas também trabalhava além desses horários, acompanhando clientes em visitas a imóveis. Acrescenta que era obrigada a comparecer todos os dias, de segunda a quinta-feira, fora do plantão, na reunião matinal com duração de 30

minutos. Considerando-se os claros termos da inicial e os limites da lide, a dinâmica de horários de trabalho que a autora descreveu em seu depoimento pessoal não surte efeito.

A reclamada sustenta, em síntese, que a reclamante fazia sua própria agenda com clientes sem horário determinado a cumprir e que a presença nos plantões e reuniões não era obrigatória.

É ponto incontroverso que havia de fato os plantões diários, com duração de 4h30min, bem como as reuniões de 30 minutos.

Para além desses horários, não há como mensurar, a partir da narrativa inicial, quantas horas eram despendidas com atendimento a clientes ou visitas a imóveis. Assim, o fato de a ré não juntar aos autos os registros de ponto da autora não atrai a aplicação da confissão ficta.

Portanto, somando-se a carga horária do plantão e da reunião, não se constata extrapolação da jornada legal de 8 horas por dia e 44 horas por semana.

Julgam-se improcedentes os pedidos de pagamento de horas extras e respectivos reflexos.

DOS DANOS MORAIS

Nos termos do art. 186 do Código Civil Brasileiro, "*Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito*". Ainda, dispõe o art. 927, "*caput*", também do CCB, que "*Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo*".

No caso dos autos, a autora alega ter sofrido assédio sexual por parte do sócio-proprietário da ré, Clodomiro ("Mirinho"), em razão de sua orientação sexual. Narra que este lhe dirigia comentários preconceituosos e questionamentos sobre sua orientação sexual, na frente de outras pessoas, causando-lhe constrangimento. Pleiteia indenização pelo dano moral resultante.

A reclamada nega os fatos em sua defesa.

A esse respeito, analisa-se a prova oral, com resumo abaixo dos depoimentos apenas para facilitar o exame, sem prejuízo ou substituição da gravação que se encontra armazenada na plataforma virtual ZOOM, com acesso através do *link* disponibilizado ao final da audiência.

Em seu depoimento pessoal, a reclamante declarou (a partir de 00:12:39 da gravação) que *por ser homossexual, escutava do proprietário da empresa que "você só é sapatão porque nunca foi para cama com um homem*

igual a mim" e "quem faz o papel de homem no seu relacionamento?"; esses comentários ocorriam em público, funcionam duas empresas no mesmo galpão (Ricór e Paramax), então no café da tarde, com todos os empregados, às vezes na frente de cliente, ele falava "você sabe que ela não gosta dessa fruta não, ela gosta da mesma fruta que a gente"; acredita que a finalidade era constrangimento, e também a forma que ele falava, se a depoente fosse com uma calça colada, calça de montaria, ele falava "nossa, hoje você está demais"; o homem que falava isso era o Claudomiro, conhecido como Mirinho; falava com ele para parar, porque estava incomodando, mas não chegou a reclamar com o outro sócio, Alexandre; nunca falou com ninguém dentro da empresa que ia atender cliente homem de calça justa, porque usava uniforme social; de sua própria parte, apenas comentou sobre sua orientação sexual com outro corretor, Alexsander, e ele falou para todo mundo; a depoente sempre foi muito discreta quanto a isso, o que inclusive gerou um desentendimento com Alexsander.

A testemunha Giovana Rosa Aparecida Teixeira, apresentada pela autora, declarou (a partir de 00:44:04 da gravação) que *já presenciou Clodomiro sendo indiscreto ou constrangendo a reclamante, um dia no momento do café, todo mundo presente, ele lhe disse que "ela só era homossexual porque não tinha conhecido um homem como ele"; isso acontecia (com frequência); não ouviu a reclamante falar que ia atender cliente homem com calça justa; os plantões da depoente e da reclamante eram trocados, ela só veio para o plantão da depoente no final do seu próprio período, então não tinha contato com a reclamante, era só no café, que tomavam juntas.*

Também indicada pela autora, a testemunha Marcel Wilian de Paiva declarou (a partir de 00:47:08 da gravação) que *o coordenador dos corretores era o Mirinho, Claudomiro Correa; presenciou fatos constrangedores, de conversa, brincadeira, piada, dele com a reclamante, várias vezes, falando da homossexualidade dela, que "ela só é sapatão porque não conheceu um homem" e "que ele poderia ter mudado isso", brincadeiras machistas, nesse sentido; esses comentários eram feitos em qualquer lugar, no meio dos corretores, sala de café, até mesmo sem a presença dela, internamente, nas salas; isso era constante, ocorria sempre; a reclamante reclamou, não na frente de todos, mas como o depoente tinha muita amizade ali na época, ela falou que não gostava, que isso era chato.*

Por fim, a testemunha trazida pela reclamada, Alexsander Campos Pereira, declarou (a partir de 00:57:20 da gravação) que *nunca presenciou o Clodomiro constrangendo a reclamante.*

A prova testemunhal produzida pela autora afigura-se satisfatória para demonstrar que o sócio da ré de fato causou-lhe dano moral, constrangendo-a em razão da sua orientação sexual com comentários sexistas, machistas e grosseiros.

Porém, embora o comportamento do titular da empresa fosse reprovável, as circunstâncias não demonstram que houvesse por parte dele intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, o que afasta a tipificação do art. 216-A do Código Penal.

Por outro lado, toda conduta consubstanciada em incitação sexual inoportuna ou constrangimento deliberado com qualificação de motivação sexual, acaso persistente, pode ser caracterizada como assédio sexual por intimidação.

Sob outra angulação, o comportamento inadequado do sócio da empresa perante a autora, com falas, de forma recorrente, sobre a sua orientação sexual, com conotação preconceituosa e sexista, e expondo a intimidade da trabalhadora perante outras pessoas, fossem ou não ligadas à empresa, a hipótese, não menos grave, é de assédio moral.

Os fatos comprovados nos autos configuram tanto ato ilícito quanto abuso de direito e afiguram-se capazes, por sua própria natureza ("*in re ipsa*"), de ofender direitos personalíssimos da autora, tais como intimidade, liberdade de ação, autoestima e sexualidade, que são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física (art. 223-C da CLT).

Cabe ao juízo o enquadramento jurídico dos fatos apresentados pelas partes na lide ("*jura novit curia*"), de modo que o reconhecimento de fundamento diverso para a mesma pretensão não caracteriza, necessariamente, julgamento fora do pedido ("*extra petita*").

Destarte, com base nos elementos de direito e de fato acima descritos, reconhece-se o direito da reclamante à reparação do dano moral que sofreu, e considerando-se a extensão do dano, a capacidade econômica das partes, a intensidade da culpa da primeira ré e o caráter pedagógico da medida, arbitra-se a indenização por danos morais em R$7.000,00 (sete mil reais).

DA DEDUÇÃO

Não há o que se deduzir, pois não houve pagamento anterior sob idênticos título e motivo das verbas aqui deferidas.

DOS RECOLHIMENTOS

Recolhimentos previdenciários e fiscais, mês a mês, sem os juros (OJ nº 400 da SDI-1 do TST), observada a Instrução Normativa nº 1.500, de 2014, ficando, desde já autorizada, a retenção da cota-reclamante.

Observem-se a Súmula 368 do TST e a Súmula 45 deste Regional.

Note-se que a retenção do Imposto de Renda incidente sobre valores devidos em razão de decisão judicial é obrigatória, sendo que a Lei 8.541/92 atribui ao empregador apenas a obrigação de reter e recolher os valores devidos ao Imposto de Renda, não o ônus de arcar com este recolhimento às suas expensas.

DA ATUALIZAÇÃO

Com relação à atualização do(s) valor(es) deferido(s), observem-se, até que sobrevenha legislação específica, os critérios definidos pelo STF no julgamento das ADCs n. 58 e n. 59 e das ADIs 5867 e 6021, quais sejam, IPCA-e e os juros previstos no art. 39, "*caput*", da Lei 8.177/1991 (TRD), de acordo com a jurisprudência deste Regional e como sugerido no sistema Pje-Calc, na fase pré-judicial, e Selic a partir do ajuizamento da ação.

Registra-se que a indenização por danos morais arbitrada já está atualizada até a presente data.

DA JUSTIÇA GRATUITA

Preenchidas as condições legais, deferem-se à reclamante os benefícios da justiça gratuita, com fulcro no art. 790, parágrafos 3º e 4º, da CLT, vigente à época da propositura da ação.

Rejeita-se a impugnação ao pedido de justiça gratuita, porquanto a ré não produziu prova para infirmar a declaração prestada pela autora, que goza de presunção de veracidade, a teor do disposto no art. 1º da Lei 7.115/83 e no art. 99, § 3º do CPC, conforme entendimento da Súmula 463 do TST, recentemente reafirmado pelo julgamento do E-RR-415-09.2020.5.06.0351 pela SDI-1 do TST.

DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Com base no art. 791-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467 /17, e uma vez que a ação foi proposta já sob a égide de mencionada

lei, deferem-se em favor do advogado da parte autora honorários sucumbenciais fixados em 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, com juros e correção monetária, excluindo-se a contribuições previdenciárias patronais e custas.

Quanto aos honorários advocatícios decorrentes da sucumbência da parte autora, beneficiária da justiça gratuita, nada a deferir, tendo-se em vista a inconstitucionalidade declarada pelo STF, na ADI 5766, quanto ao art. 791-A, § 4º, da CLT.

PELO EXPOSTO,

resolve o Juízo da Vara do Trabalho de Pará de Minas-MG **JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados na inicial, para condenar MACHADO CORREA IMOBILIÁRIA LTDA. a pagar a LARISSA MARA DUARTE TEIXEIRA, no prazo legal: 13º salário de 2021; férias vencidas mais 1/3; FGTS (a ser depositado); multa do art. 477, § 8º, da CLT; DSRs sobre comissões pagas e reflexos destes DSRs em 13º salário, férias mais 1/3 e FGTS (a ser depositado); comissões em aberto, no importe de R$13.000,00 (treze mil reais), com reflexos em RSRs e de ambos em 13º salário, férias mais 1/3 e FGTS (a ser depositado); indenização por danos morais, arbitrado em R$7.000,00 (sete mil reais).

Honorários advocatícios sucumbenciais pela ré.

A reclamada deverá comprovar o recolhimento na conta vinculada do FGTS acima.

As parcelas deferidas ilíquidas serão apuradas em liquidação de sentença. Observe-se a devida atualização.

Tudo nos exatos termos e parâmetros da fundamentação supra, integrantes deste decisório.

A reclamante é beneficiária da justiça gratuita.

Autorizam-se os descontos/recolhimentos previdenciários e fiscais, na forma da legislação pertinente, incidentes sobre as verbas tributáveis ora deferidas. Declara-se que possuem cunho indenizatório as seguintes verbas deferidas (principais e/ou reflexos): férias indenizadas, 1/3 de férias e FGTS; multa do art. 477, § 8º, da CLT; indenização por danos morais. As demais parcelas são dotadas de natureza salarial, para fins de recolhimento previdenciário. Fica autorizado, inclusive, no particular, o desconto da cota previdenciária devida pela empregada. Deverá haver a comprovação dos recolhimentos nos autos, no prazo legal, sob as penas da lei.

Custas de R$800,00, pela reclamada, calculada sobre o valor arbitrado à condenação de R$40.000,00.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

PARA DE MINAS/MG, 30 de agosto de 2023.

LUCIANA NASCIMENTO DOS SANTOS
Juíza Titular de Vara do Trabalho

REFERÊNCIAS INDICADAS PELA BIBLIOTECA DO TRT 3ª REGIÃO SOBRE DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E MINORIAS SOCIAIS

REFERÊNCIAS DE FILMES, DOCUMENTÁRIOS, ENTREVISTAS, VÍDEOS DA INTERNET E NOTÍCIAS

13ª EMENDA. Direção: Ava DuVernay. Produção: Ava DuVernay, Spencer Averick e Howard Gertler. Roteiro: Ava DuVernay e Spencer Averick. Netflix, Forward Movement e Kandoor, 2016. (1 hora e 40 minutos), color.

ALÉM de trabalhador negro. Direção: Daniel Brazil. Produção: Ely Azevedo, Daniel Brazil e Arnaldo Pereira dos Santos. ABVP, 1985. (35 minutos), color.

DIVERSIDADE. Compositor e intérprete: Lenine. 2003. Disponível em: https://youtu.be/BuCN4BlFrPc?feature=shared (5 minutos). Acesso em: 7 fev. 2025.

ELES por elas. Direção: Ian Leite e Luiza de Castro. Produção executiva: Papo de homem. Produção: Monstro Filmes. Roteiro: Ian Leite e Luiza de Castro. Brasília: ONU Mulheres Brasil, 2016. Disponível em: https://youtube.com/playlist?list=PLvMXkb8tWg0gQZ3u-KgpRaDDycUEhZgUe&si=yPui1Sm1BD5RbmBb (6 horas). Acesso em: 10 dez. 2024. [Playlist com documentários no Youtube].

ESPECIAL dia das mulheres - documentário "como ela faz?". Direção: Rodrigo Magal. Produção: Tocha Filmes. [São Paulo]: TV Cultura, 2021. Disponível em: https://youtu.be/t7Nw5L8A8DU?si=ODd3sW0MQG7GDy1F (1hora e 24 minutos). Acesso em: 11 dez. 2024.

ESTRELAS além do tempo. Direção: Theodore Melfi. Produção: Peter Chernin, Jenno Topping, Theodore Melfi, Pharrell Williams e Donna Gigliotti. Intérpretes: Taraji P. Henson, Octavia Spencer, Janelle Monáe *et al*. Roteiro: Allison Schroeder e Theodore Melfi. Roteiro Original: Margot Lee Shetterly. Fox 2000 Pictures; Levantine Filmes; Chernin Entertainment, 2016. (2 horas e 7 minutos), color.

FILADÉLFIA. Direção: Jonathan Demme. Produção: Jonathan Demme, Edward Saxon e Kristi Zea. Intérpretes: Tom Hanks, Denzel Washington *et al*. Roteiro: Ron Nyswaner. TriStar Pictures. Clinica Estetico, 1993. (2 horas e 5 minutos), color.

HEINEIN, Luana Renostro; ORSINI, Adriana Goulart de Sena; GUILHERME, Ana Paula. *Políticas antigênero.* TRT MG, 2024. Disponível em: https://youtu.be/NxVU_LeqFDI?si=gxJg_fEzu31-h1F8 (16 minutos). Acesso em: 10 dez. 2024.

HEINEIN, Luana Renostro; ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Episódio 2 - *Entrevista equidade de gênero.* TRT MG, 2024.Disponível em: https://youtu.be/0uelY8vLfEs?si=cVQGjzk4qZVxSxzW (11 minutos). Acesso em: 10 dez. 2024.

HEINEIN, Luana Renostro; ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Episódio 3 - *Entrevista equidade de gênero.* TRT MG, 2024. Disponível em: https://youtu.be/ZRrYjPU2z_U?si=gpbvlzXAXes4bVAF (13 minutos). Acesso em: 10 dez. 2024.

HISTÓRIAS cruzadas. Direção: Tate Taylor. Intérpretes: Viola Davis, Emma Stone e Octavia Spencer. Roteiro: Tate Taylor. Roteiro Original: Kathryn Stockett. Estados Unidos da América: DreamWorks, 2011. (2 horas e 26 minutos), color.

JUÍZA. Direção: Rodrigo Magal. Produção: Alexia Souza. Intérpretes: Gregorio Duvivier; João Vicente de Castro, Thati Lopes, Bianca Byington. Roteiro: Fábio Porchat. Rio de Janeiro: Porta dos Fundos, 2015. Disponível em: https://youtu.be/nHcQOY-Rews?si=hwkPQj0FQF2rvqFL (3 minutos). Acesso em: 10 dez. 2024.

MAEDA, Patrícia; TINTI, Rosa. Palestra *"Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero: guia passo a passo".* São Paulo: TV AMATRA, 2022. Disponível em: https://www.youtube.com/live/kTgIh5ZaRek?si=CqJDuDjS7_YKe6WL (1 hora). Acesso em: 10 dez. 2024.

MORTE e a Vida de Marsha P. Johnson. Direção: David France. Produção: David France, Kimberly Reed, L.A. Teodosio e L.A. Teodosio. Roteiro. Estados Unidos da América: Netflix e Public Square Films, 2017. (1 hora e 45 minutos).

O MENINO 23: infâncias perdidas no Brasil. Direção: Belisario Franca. Intérpretes: Reginaldo Alves Almeida, Circe Bittencourt, Maria da Glória *et al*. Roteiro: Belisario Franca e Bianca Lenti. Brasil: Giro Filmes; Globo Filmes; Globo News, 2016. (1 hora e 20 minutos), color.

ORGULHO e esperança. Direção: Matthew Warchus. Produção: Peter Chernin, Jenno Topping, Theodore Melfi, Pharrell Williams e Donna Gigliotti. Intérpretes: Bill Nighy, Imelda Staunton e Dominic West. Roteiro: Stephen Beresford. Reino Unido, França: Pathé; BBC Films; Ingenious Media; British Film Institute; Calamity Films; Canal+; Cine+, 2014. (1 hora e 59 minutos), color.

PASSEADO, Luciana Xavier; MALHEIROS, Maristela Íris da Silva; FONSECA, Fernanda Freire; FERREIRA, Raquel Polastri Gomes *et al*. 06 de março de 2024 - *semana das mulheres.* TRT MG, 2024. Disponível em: https://www.youtube.com/live/WECL3tBvvy4?si=-Fj_JYq0-jU_TFoH (2 horas). Acesso em: 10 dez. 2024.

QUE HORAS ela volta? Direção: Anna Muylaert. Produção: Anna Muylaert, Caio Gullane, Débora Ivanov, Fabiano Gullane e Guel Arraes. Intérpretes: Regina Casé, Camila Márdila *et al*. Roteiro: Anna Muylaert. Brasil: África Filmes; Gullane Entretenimento. Globo Filmes, 2015. (1 hora e 52 minutos), color.

QUILOMBO. Direção: Carlos Diegues. Produção: Carlos Diegues, Jarbas Barbosa e Luiz Carlos Barreto. Roteiro: Carlos Diegues, baseado na obra de João Felício dos Santos. Rio de Janeiro, RJ: Embrafilme, 1984. (2 horas e 4 minutos).

RAÇA. Direção: Joel Zito Araújo e Megan Mylan. Produção: Joel Zito Araújo, Megan Mylan, e Maria I. B. Augusta. Roteiro: Joel Zito Araújo e Megan Mylan.Grifa Filmes, 2012. (1h 30min).

SER diferente é normal. Compositor: Vinícius Castro e Adilson Xavier. Intérpretes: Gilberto Gil e Preta Gil. São Paulo: Instituto Meta Social, 2012. Disponível em: https://youtu.be/XpG6DoORPIs?si=FZ4l53QENtjcxXMr (3 minutos). Acesso em: 7 fev. 2025.

SERVIDÃO. Direção: Renato Barbieri e Neto Borges. Produção: Nick Wechsler e Valerie Flueger Veras. Intérpretes: Marinaldo Soares Santos, Negra Li, Jônatas Andrade *et al*. Roteiro: Renato Barbieri. Brasil: GAYA Filmes, 2024. (1 hora e 12 minutos), color.

SHE'S Beautiful When She's Angry. Direção: Mary Dore. Produção: Mary Dore, Nancy Kennedy e June Cohen. Roteiro: Mary Dore. Estados Unidos da América: Zeitgeist Films, 2014. (1 hora e 32 minutos).

TERRA fria. Direção: Niki Caro. Produção: Nick Wechsler e Valerie Flueger Veras. Intérpretes: Charlize Theron, Elle Peterson, Frances McDormand *et al*. Roteiro: Michael Seitzman. Roteiro original: Laura Leedy Gansler e Clara Bingham. Estados Unidos da América: Participant; Nick Wechsler Productions; Industry Entertainment, 2005. (2 horas e 6 minutos), color.

UM SENHOR estagiário. Direção: Mancy Meyers. Estados Unidos, Warner Bros, 2015. (2 horas e 1 minutos), color.

UMA GEOGRAFIA das desigualdades. Direção: Day Rodrigues. Produção: Monique Rocco; Camila Abade. Roteiro: Day Rodrigues. OXFAM, 2014. (1 hora e 32 minutos). Disponível em: https://www.oxfam.org.br/geografia-das-desigualdades/. Acesso em: 6 fev. 2025.

REFERÊNCIAS DE JURISPRUDÊNCIAS/ DECISÕES PRECURSORAS

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (2ª turma). *Acórdão*. 0011163-62.2023.5.03.0098. Indenização por dano moral. Assédio moral. Ônus da prova. O assédio moral consiste na conduta abusiva prolongada e repetitiva, de natureza psicológica, expondo o trabalhador a situações humilhantes ou constrangedoras, sendo do empregado o ônus de comprovar a sua prática. Recorrentes: Empresa Municipal de Obras Públicas e Serviços EMOP. Recorrida: Juliana Cacia Miquelino. Relator: Lucas Vanucci Lins. 19 de junho de 2024. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=10. Acesso em: 31 dez. 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Turma). *Acórdão.* 0010561-48.2024.5.03.0062. Homologação de acordo extrajudicial com quitação geral. Art. 855-B da CLT. Presentes os requisitos gerais do negócio jurídico e os específicos preconizados pela lei trabalhista (art. 855-B da CLT), cabe ao Poder Judiciário realizar a homologação de acordo extrajudicial com cláusula de quitação geral do contrato de trabalho. Recorrente: Guiber Engenharia LTDA. Recorrido: Gleisson Jonas Marques. Relator: Danilo Siqueira de C. Faria. 28 de junho de 2024. JusBrasil: Minas Gerais. Disponível em: bit.ly/3R. Acesso em: 11 dez. 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Turma). *Acórdão.* 0010750-65.2022.5.03.0007. Identidade de gênero. Princípios de Yogyakarta. 1. A identidade de gênero, consubstanciada na percepção do indivíduo sobre si mesmo, independentemente das construções sociais e dos padrões predeterminados, é questão infensa à ingerência da empregadora, mormente porque o poder diretivo não concede salvo-conduto para a empresa interferir na vida pessoal do trabalhador. 2. Assim, cabe à empregadora o dever de neutralidade, sendo ilegítimo e desarrazoado o tratamento diferenciado dispensado ao trabalhador fundado em critério injustamente desqualificante, cujo intuito é de diminuir e menosprezar o trabalhador (art. 5º, XLI, CF/88 e art. 223-C da CLT). Além disso, é igualmente da empregadora a obrigação positiva de promover um ambiente de trabalho respeitoso e digno, o que não

foi demonstrado no caso dos autos. 3. Nesse sentido, os Princípios de Yogyakarta (2006) constituem importante vetor de interpretação do direito à igualdade e ao combate à discriminação por orientação sexual, do qual se destaca o Princípio 12, verbis: "Princípio 12: Direito do trabalho. Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero. Os Estados deverão: a) Tomar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas necessárias para eliminar e proibir a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero no emprego público e privado, inclusive em relação à educação profissional, recrutamento, promoção, demissão, condições de emprego e remuneração; b) Eliminar qualquer discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero para assegurar emprego e oportunidades de desenvolvimento iguais em todas as áreas do serviço público, incluindo todos os níveis de serviço governamental e de emprego em funções públicas, também incluindo o serviço na polícia e nas forças militares, fornecendo treinamento e programas de conscientização adequados para combater atitudes discriminatórias." 4. Diante desse cenário, a reparação civil é medida que se impõe, diante do ato ilícito praticado pela ré. Recorrente: Arlem Dione Onias Candido, BRF S.A. Recorrido: Arlem Dione Onias Candido, BRF S.A. Relatora: Paula Oliveira Cantelli. 25 de junho de 2024. JusBrasil: Minas Gerais. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=2. Acesso em: 11 dez. 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (7ª Turma). *Acórdão.* 0010432-52.2023.5.03.0135. Dispensa Discriminatória. Revelada condição suficiente para despertar a conduta discriminatória, cabe ao reclamado demonstrar os fatos capazes de descaracterizar o ilícito. Ausente prova das razões que levaram ao desligamento do empregado logo em seguida ao diagnóstico de doença psíquica, prevalece a dispensa discriminatória alegada na peça de ingresso e vedada pelos artigos 1º e 4º da Lei nº 9.029/95, interpretada sob a luz dos fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (no art. 1º, III e IV, da CF) e do princípio da não discriminação (art. 3º, IV, da Lei Maior e na Convenção nº 111 da OIT). Há de se ter em vista que o fim primordial das disposições constitucionais que vedam a discriminação é resguardar os cidadãos de qualquer exclusão de direitos fundada em critérios ilegítimos, situação que restou delineada no caso em apreço. Recorrente: Euclésio Marcos

de Oliveira, Vale S.A. Recorrido: Vale S.A, Euclésio Marcos de Oliveira. Relatora: Cristiana Maria Valadares Fenelon. 24 de julho de 2024. JusBrasil: Minas Gerais. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1. Acesso em: 11 dez. 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (8ª turma). *Acórdão.* 0010362-10.2023.5.03.0014. Ofensas raciais. Mulher negra. Julgamento com perspectiva de gênero. Indenização por dano moral. A obrigação de indenizar por danos morais, reconhecida pelo art. 5º, V e X, da Constituição da República e que encontra guarida também no Código Civil, art. 186, decorre de uma lesão ao direito da personalidade, inerente a toda e qualquer pessoa. Ademais, o art. 223-B da CLT estabelece que "Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação", ao passo que segundo o art. 223-C do mesmo Diploma legal, "a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física". Em se tratando de ofensas de natureza racial dirigidas a mulher negra, que integra grupo vulnerável e historicamente discriminado, a conduta omissiva patronal de tolerar a prática no ambiente de trabalho se reveste de maior gravidade, aplicando-se o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, de forma que o arbitramento da compensação pelos danos morais deve levar em consideração tal circunstância. Recorrentes: Maria Carolina Monteiro Ribeiro, Cema Central Mineira Atacadista LTDA. Recorridos: Maria Carolina Monteiro Ribeiro, Cema Central Mineira Atacadista LTDA. Relator: Luciana Nascimento dos Santos. 12 de agosto de 2024. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=8. Acesso em: 11 dez. 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (11ª Turma). *Acórdão.* 0010131-89.2023.5.03.0011. Indenização por danos morais. Prática de atos de xenofobia. O combate a todas as formas de discriminação é um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil cristalizado no art. 3º, inciso IV, da Constituição da República: "Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação". No presente caso, o reclamante logrou demonstrar, mediante prova oral e documental que foi vítima, no

ambiente de trabalho, de atos de xenofobia, em razão de sua origem nacional, por ser carioca, originário do Rio de Janeiro, sendo objeto de chacota e de piadas preconceituosas entre os colegas de trabalho, associando sua origem nacional aos estereótipos do criminoso, trapaceiro e desonesto. Portanto, além do ato ilícito, deve ser reconhecida a culpa da reclamada que, agindo com negligência, deixou de adotar medidas preventivas e repressivas a fim de garantir um meio ambiente de trabalho sadio, inclusivo e livre de práticas de xenofobia, impondo-se o dever de indenizar o dano moral sofrido, que se configura in re ipsa. Recorrente: Marco Aurélio do Nascimento Conrado, Moderna Corretora de Imóveis LTDA. Recorrido: Marco Aurélio do Nascimento Conrado, Moderna Corretora de Imóveis LTDA. Relator: Márcio Toledo Gonçalves. 05 de junho de 2024. JusBrasil: Minas Gerais. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=3. Acesso em: 11 dez. 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (11ª turma). *Acórdão.* 0010630-40.2015.5.03.0145. Indenização por danos morais. Requisitos. A indenização por dano moral decorrente do contrato de trabalho pressupõe a existência de um ato ilícito praticado pelo empregador, de um prejuízo suportado pelo ofendido e de um nexo de causalidade entre a conduta injurídica do primeiro e o dano experimentado pelo último, a teor dos art. 186 e 927 do Código Civil e 7º, XXVIII, da CRFB/88. (da lavra do i. Relator). Recorrentes: Antônio Fabiano de Sena Ferreira, Supermercados BH Comercio de Alimentos LTDA. Recorridos: Antônio Fabiano Sena Ferreira, Supermercados BH Comércio de Alimentos LTDA. Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini. 19 de dezembro de 2016. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=11. Acesso em: 11 dez. 2024.

REFERÊNCIAS DE LEGISLAÇÃO

BRASIL. *Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999.* Regulamenta a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 8 fev. 2025.

BRASIL. *Decreto n.º 4.377, de 13 de setembro de 2002.* Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 set. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 8 fev. 2025.

BRASIL. *Decreto n.º 8.727, de 28 de abril de 2016.* Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 abr. 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8727.htm. Acesso em: 8 fev. 2025.

BRASIL. *Lei n.º 3.353, de 13 de maio de 1888.* Declara extinta a escravidão no Brasil. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 13 maio de 1888. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3353.htm. Acesso em: 8 fev. 2025.

BRASIL. *Lei n.º 10.803, de 11 de dezembro de 2003.* Altera o art. 149 do Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, e dispõe sobre a definição do crime de redução à condição análoga à de escravo. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 dez. 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10803.htm. Acesso em: 8 fev. 2025.

BRASIL. *Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010.* Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 jul. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/L12288.htm. Acesso em: 8 fev. 2025.

BRASIL. *Lei n.º 12.711, de 29 de agosto de 2012.* Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências (Lei de Cotas). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 ago. 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12711.htm. Acesso em: 8 fev. 2025.

BRASIL. *Lei n.º 13.344, de 6 de outubro de 2016.* Dispõe sobre a prevenção e repressão ao tráfico interno e internacional de pessoas e sobre medidas de atenção às vítimas. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 out. 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13344.htm. Acesso em: 8 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948.* Adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas. Disponível em: https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights. Acesso em: 8 fev. 2025.

REFERÊNCIAS DE LIVROS, ARTIGOS DE PERIÓDICOS, TESES E DISSERTAÇÕES

ABRAMO, Laís Wendel*. Negociação coletiva e igualdade de gênero na América Latina*. Brasília: OIT Brasil, 2005.

ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena Sumiko; LOMBARDI, Maria Rosa (org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França*: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo, 2016. (Coleção mundo do trabalho).

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. *Americanah*. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

AFONSO, Rosemary de Oliveira Pires; HORTA, Denise Alves; CANTELLI, Paula Oliveira; CAIXETA, Maria Cristina Diniz (coord.). *O gênero e a cadeia discriminatória no mundo do trabalho.* Belo Horizonte: RTM, 2023.

ALAS negras potentes emocionam e marcam o evento “Com a palavra, as mulheres negras do TRT 3” na tarde desta quinta (7/3). Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região: Belo Horizonte, 2024. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/falas-negras-potentes-emocionam-e-marcam-o-evento-201ccom-a-palavra-as-mulheres-negras-do-trt3201d-na-tarde-desta-quinta-7-3. Acesso em: 10 dez. 2024.

ALBUQUERQUE, Domingos Gustavo Xavier de; TEIXEIRA, Sergio Torres. Ativismo judicial e direitos LGBTQIA+ no direito do trabalho: como o ativismo judicial vem auxiliando na concretização dos direitos do movimento LGBTQIA+ no mercado de trabalho? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 239-260, abr./jun. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/221559/2023_albuquerque_domingos_ativismo_judicial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024

ALMEIDA, Isabela Bruno de; VOLPATO, Francieli Puntel Raminelli; VIEIRA, José Ricardo Sabino. Mulheres na advocacia: machismo estrutural em

paralelo à ascensão profissional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 192-210, abr./jun. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/221538/2023_almeida_isab ela_mulheres_advocacia.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

ALMEIDA, Joel Soares de. Racismo estrutural: os impactos sociais na relação de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 68, n. 106, p. 195-213, jul./dez. 2022. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/87558/revista-106-195-213%5b1%5d.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 out. 2024

ALMEIDA, Sílvio Luiz de. *Racismo estrutural*. São Paulo: Jandaíra, 2021.

ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de; DUARTE, Daniela Miranda (coord.). *Diversidade e direitos humanos:* algumas perspectivas em movimento. Nova Lima, MG: Faculdade Milton Campos, 2022.

ALONSO, Ricardo Pinha. A liberdade religiosa nas relações de trabalho. *In*: *Liberdade religiosa no Estado democrático de direito*: questões históricas, filosóficas, políticas e jurídicas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014, p. 363-383.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Discriminação racial e assédio moral no trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região,* Brasília, DF, v. 19, n. 19, p. 190-201, jun. 2015.Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130661/2015_alvarenga_rubia_discriminacao_racial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 4 out. 2024.

ALVES, Adriana Avelar; BEZERRA, Leandro Henrique Costa. Discriminação algorítmica de gênero no trabalho em plataformas digitais*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 3, p. 176-190, jul./set. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/195297/2021_alves_adrian a_discriminacao_algoritmica.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

ALVES, Amauri Cesar *et al* (org.). *Vulnerabilidade no direito do trabalho.* Belo Horizonte: Conhecimento, 2022.

ANDRADE, Shirley Silveira. *A mulher negra no mercado de trabalho:* condições escravistas das trabalhadoras domésticas. Curitiba: CRV, 2022.

ANTUNES, Ricardo; CASTRO, Bárbara. *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV*: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida: o mosaico da exploração. São Paulo: Boitempo, 2021. (Coleção mundo do trabalho).

ARAÚJO, Adriane Reis de; MARCONDES, Roberto Rangel. O enfrentamento à discriminação de gênero: ações afirmativas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, n. 21, p. 60-67, 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179953/2019_araujo_adriane_enfrentamento_discriminacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

ARAÚJO, Bruna de Sá. A responsabilidade do empregador em casos de discriminação racial ocorridos no ambiente de trabalho. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,* Curitiba, v. 10, n. 101, p. 67-74, jul. 2021. Disponível em: /https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/193412/2021_araujo_bruna_responsabilidade_empregador.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

ARAÚJO, Jailson de Souza. O dever de justificar decisões baseadas em inteligência artificial para evitar o preconceito e a discriminação. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 12, n. 118, p. 51-77, mar. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/215795/2023_araujo_jailson_dever_justificar.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Acesso em: 4 out. 2024.

ASSIS, Zamira de; SANTOS, Magda Guadalupe dos. *Diferença sexual e desconstrução da subjetividade em perspectiva.* Belo Horizonte: D'Plácido, 2016.

ASSUNÇÃO, Any Ávila; CARVALHO, Augusto César Leite de (org.). *O trabalho contemporâneo e suas dimensões de vulnerabilidade.* Brasília: Venturoli, 2022.

ÁVILA, Thiago André Pierobom de; MACHADO, Bruno Amaral. *Modelos europeus de enfrentamento à violência de gênero:* experiências e representações sociais. Brasília, DF: Escola Superior do Ministério Público da União, 2014.

AZEVEDO, Aluísio. *O cortiço*. São Paulo: Abril, 2001.

BARACT, Eduardo Milléo; KNOERR, Viviane Coêlho de Séllos. *Tutela jurídica do trabalhador soropositivo.* São Paulo: Clássica, 2013.

BARBOSA, Luiza Fernandes de Abrantes. *Análise da convencionalidade e constitucionalidade da política de cotas para mulheres enquanto medida válida para combater a discriminação de gênero nas relações de trabalho.* Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/54391/1/Analiseconvencionalidadeconstitucionalidade_Barbosa_2023.pdf. Acesso em: 7 ago. 2024.

BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; RODRIGUES, Adroaldo Junior Vidal. *Trabalho e igualdade:* tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

BATALHA, Glaucia Fernanda Oliveira Martins. *Homossexualidade e discriminação no mercado de trabalho*. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências Jurídicas, Belém, 2010. Disponível em: https://repositorio.ufpa.br/jspui/handle/2011/7325. Acesso em: 7 ago. 2024.

BELMONTE, Alexandre Agra. O direito fundamental à adaptação razoável em casos de discriminação de minorias nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho,* Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 45-75, abr./jun. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/221556/2023_belmonte_alexandre_direito_fundamental.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

BIROLI, Flávia. *Gênero e desigualdades*: limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2020.

BITARÃES, Ana Cecília de Oliveira; SANTOS, Michel Carlos Rocha. Da condição da mulher em contexto de precarização da mão de obra. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 65, n. 99, p. 139-163, jan./jun. 2019. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/48769/Revista-99-139-163.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 out. 2024.

BORGES, Maria José Rigotti. O vírus e o invisível: a desigualdade de gênero e o trabalho de cuidado. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região,* Belo Horizonte, Edição especial, t. 1, p. 265-310, jul. 2020. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56022/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-265-310.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 out. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário.* Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf. Acesso em: 10 dez. 2024.

BRITO, Rebeca Lopes da Silva. *Narrativas de mulheres policiais militares:* construção de significados a partir de mudanças e posicionamentos nas relações profissionais. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento e Escolar) - Universidade de Brasília, Brasília, 2022. Disponível em: http://icts.unb.br/jspui/bitstream/10482/46095/1/2022_RebecaLopesdaSilvaBrito.pdf. Acesso em: 7 ago. 2024.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. A discriminação e o trabalho da mulher. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 3, n. 32, p. 83-94, jul./ago. 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/94217/2014_brito_filho_jose_discriminacao_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 4 out. 2024.

CAMARANO, Alessandra; MESQUITA, Arlete; SOUZA, Karlla Patrícia de (coord.). *Feminismo, pluralismo e democracia.* Belo Horizonte: RTM, 2019.

CAMARGO, Adryeli Sacilotto de. Uma perspectiva histórico-jurídica do trabalho escravo contemporâneo e o racismo estrutural: da independência (1822) à atualidade (2022). *Revista eletrônica da Escola Judicial do TRT da 6ª Região,* Recife, v. 2, n. 3, p. 17-46, jul./dez. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/232516/2022_camargo_adryeli_perspectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

CARDINALI, Daniel Carvalho. *A judicialização dos direitos LGBT no STF:* limites, possibilidades e consequências. Belo Horizonte: Arraes, 2018.

CARNEIRO, Fredson Oliveira. *A lucidez e o absurdo:* conflitos entre o poder teológico-político e os direitos humanos LGBT na Câmara dos Deputados. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de; LIMA, Camilla Mello e. Discriminação e relações de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, DF, v. 23, n. 1, p. 13-25, jun. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/169314/2019_carvalho_jr_pedro_discriminacao_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

CASTILHO, Ela Wiecko V. de; OMOTO, João Akira; SILVA, Marisa Viegas e; LEIVAS, Paulo Gilberto Cogo (org.). *Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro.* Brasília, DF: ESMPU, 2019.

CAMARGO, Adryeli Sacilotto de. Uma perspectiva histórico-jurídica do trabalho escravo contemporâneo e o racismo estrutural: da independência (1822) à atualidade (2022). *Revista eletrônica da Escola Judicial do TRT da 6ª Região,* Recife, v. 2, n. 3, p. 17-46, jul./dez. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/232516/2022_camargo_adryeli_perspectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de; LIMA, Camilla Mello e. Discriminação e relações de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, DF, v. 23, n. 1, p. 13-25, jun. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/169314/2019_carvalho_jr_pedro_discriminacao_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

CASTRO, Alexsandra Moreira de; LOPES, José de Sousa Miguel. Direitos humanos, gênero e raça: diálogos com a educação e a ética. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região*, Campo Grande, n. 5, p. 145-158, 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/185566/2020_castro_alexsandra_direitos_humanos.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 set. 2024.

CASTRO, Maria Rafaela de. Os trabalhadores invisíveis. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 133-148, abr./jun. 2021.Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/190040/2021_castro_maria_trabalhadores_invisiveis.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Ações afirmativas raciais à luz de recente decisão da Suprema Corte dos Estados Unidos: impactos no mercado de trabalho brasileiro. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho,* Porto Alegre, v. 89, n. 3, p. 45-62, jul./set. 2023.Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/225874/2023_cezario_priscila_acoes_afirmativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Entre o racismo estrutural e o racismo reverso: notas sobre um processo seletivo orientado ao favorecimento de um segmento específico da população brasileira. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 114-132, abr./jun. 2021.Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/190016/2021_cezario_priscila_racismo_estrutural.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

CIRINO, S. M. A reforma trabalhista brasileira na perspectiva das relações de gênero: retificação ou superação da divisão sexual do trabalho? *In*: *Reforma trabalhista*: um necessário olhar feminino. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2019, p. 421-431.

CNJ PROMOVE a campanha Lei Maria da Penha. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região: Belo Horizonte, 2010. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/importadas-2009-2010/cnj-promove-a-campanha-lei-maria-da-penha-19-08-2010-16-53-acs. Acesso em: 10 dez. 2024.

COMISSÃO DE ESTUDOS PARA O INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA. *Dificuldades na carreira da magistrada.* Brasília: Enamat, 2019. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf. Acesso em: 10 dez. 2024.

CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO (12.: 2021: Belo Horizonte). *Direito material e processual do trabalho:* a consumação da vida no capitalismo. Belo Horizonte: RTM, 2023.

CORREIA, Atalá. Estado laico e sociedade plural: investigação sobre a liberdade religiosa no âmbito do direito do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho,* São Paulo, v. 78, n. 1, p. 17-45, jan./dez. 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/29620/001_correia.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

COSTA, Igor Oliveira. Reserva de vagas para pessoas negras em empresas privadas: uma política empresarial lícita à luz da Convenção Interamericana Contra o Racismo. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 68, n. 105, p. 321-331, jan./jun. 2022. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/76569. Acesso em: 22 out. 2024.

COSTA, Larissa Marim da. *Políticas de promoção de igualdade de gênero nas últimas décadas*: uma análise do conselho nacional de direito da mulher e pró-igualdade de gênero. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca, SP, 2019. Disponível em: https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/e4e64b3c-9847-4dfe-9826-6465bfdcb878/content. Acesso em: 7 ago. 2024.

CRUZ, Maíra Guimarães Araújo de la; LIMA, Manuela Hermes de; VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do (org.). *Direito antidiscriminatório do trabalho:* aspectos materiais e processuais. Salvador: Escola Judicial do TRT 5ª Região, 2021.

DELGADO, Gabriela Neves; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro de; DIAS, Valéria de Oliveira (coord.). *Constitucionalismo humanista e social na jurisprudência do TST:* o direito do trabalho no legado de Mauricio Godinho Delgado em seus 70 anos. São Paulo: Mizuno, 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho (coord.). *Coleção estudos Enamat:* volume 1: direitos humanos sociais e relações de trabalho. Brasília: Enamat, 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho (coord.). *Coleção estudos Enamat:* volume 6: trabalho e restrição de liberdade: fronteiras entre a restauração da dignidade e a exploração da indignidade. Brasília: Enamat, 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho (coord.). *Coleção estudos Enamat:* volume 7: interseccionalidade, gênero e raça e a Justiça do Trabalho. Brasília: Enamat, 2023.

DOTTI, René Ariel. A consagração dos direitos humanos. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 78, p. 17-21, maio 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/159630/2019_dotti_rene_consagracao_direitos.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 4 out. 2024.

DOUMBIA-HENRY, Cleópatra. Discriminação de gênero, pessoas com necessidades especiais e portadores do HIV-AIDS: a perspectiva da OIT. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 76, n. 4, p. 144-148, out./dez. 2010. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/18802/016_doumbia_henry.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

DUARTE, Daniela Miranda. *Toda vida importa*: uma análise antropológica, sociológica e jurídica sobre os trabalhadores transexuais. Curitiba: CRV, 2020.

DUBET, François*. Injustiças*: a experiência das desigualdades no trabalho. Florianópolis: Ed. UFSC, 2014. 403 p.

ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. Discriminação da mulher nas relações de trabalho e a cultura do machismo. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 9, n. 83, p. 70-76, out./

nov. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/165768/2019_eleuterio_julia_discriminacao_mulher.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

ESTEVES, Juliana Teixeira; CASTILHO, Larissa; BITU, Tieta (org.). *Mulheres, financeirização do capital*: e a corrosão das estruturas de proteção social no Brasil. Belo Horizonte: RTM, 2022.

FALCÃO, Daniel; BELLOTI, Leonardo Franco. A proteção ao trabalho da mulher: um comparativo entre a regulamentação da FIFA e o direito do trabalho brasileiro. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 89, n. 1, p. 205-214, jan./mar. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/217754/2023_falcao_daniel_protecao_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

FANON, Frantz; SILVEIRA, Renato da (trad.). *Pele negra, máscaras brancas.* Salvador: EDUFBA, 2008.

FERREIRA, Lucelena. *Manual antimachismo*: como enfrentar agressões de gênero no ambiente profissional. Brasília, DF: Senado Federal, 2022.

FIGUEIRA, Ricardo Rezende. *Pisando fora da própria sombra:* a escravidão por dívida no Brasil contemporâneo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

FIGUEIREDO, Patrícia Maria. *Assédio moral contra mulheres nas organizações.* São Paulo: Cortez, 2012.

FRACCARO, Glaucia. *Os direitos das mulheres:* feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937). 2. reimpr. Rio de Janeiro: FGV, 2020.

FRAZÃO, Ana. *O papel da publicidade digital abusiva na disseminação da misoginia e na violação dos direitos das mulheres*. JOTA: São Paulo, 2024. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/industria-da-desinformacao-de-genero. Acesso em: 10 dez. 2024.

FUNDO INTERNACIONAL DE DEFESA E AUXÍLIO PARA A ÁFRICA AUSTRAL (IDAF). *Nelson Mandela a luta é a minha vida.* 6. ed. Rio de Janeiro: Globo, 1989.

FURTADO FILHO, Emmanuel Teófilo. *Combate à discriminação racial no Brasil e na França:* estudo comparado da efetivação das ações afirmativas. São Paulo: LTr, 2013. 167 p.

GAMA, Leonardo do Prado. *Herança da memória, cor da noite, filhos de todo açoite*: um estudo sobre a discriminação racial nas relações de trabalho no Brasil. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Mato Grosso, Faculdade de Direito, Cuiabá, 2022. Disponível em: https://ri.ufmt.br/bitstream/1/5410/1/DISS_2022_Leonardo%20do%20Prado%20Gama.pdf. Acesso em: 7 ago. 2024.

GEDIEL, José Antônio Peres; CORRÊA, Adriana Espíndola (org.). *Direitos, culturas e conflitos territoriais na Amazônia.* Curitiba: Kairós, 2011.

GODOI, Bárbara Klopass Locks de. Violência contra mulheres negras no trabalho: um estudo exploratório-descritivo. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 2, p. 112-127, abr./jun. 2024. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/238358/2024_godoi_barbara_violencia_contra.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

GODOI, Bárbara Klopass Locks de; BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra. O direito antidiscriminatório como instrumento para a promoção da igualdade e o combate à discriminação racial no trabalho *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 236-255, out./dez. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/197645/2021_godoi_barbara_direito_antidiscriminatorio.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

GÓES, Fábio; MACHADO, Fernanda. A mulher e o mercado de trabalho: permanência e perspectivas. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 10, n. 99, p. 48-64, maio 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189686/2021_goes_fabio_mulher_mercado.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

GÓES, Maurício de Carvalho; MACHADO, Fernanda. A relação de emprego frente ao racismo estrutural. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 10, n. 94, p. 122-145,

nov./dez. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182142/2020_goes_mauricio_relacao_emprego.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

GOMES, Fábio Gomes. Raça e relações de trabalho. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 10, n. 101, p. 51-66, jul. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/194871/2021_gomes_fabio_raca_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 6 ago. 2024.

GONÇALVES, Igor Sousa. Ações afirmativas e racismo estrutural: a legalidade de anúncios de empregos dirigidos exclusivamente a pessoas autodeclaradas negras. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região,* Campo Grande, n. 5, p. 130-144, 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/185611/2020_goncalves_igor_acoes_afirmativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

GONÇALVES, Leandro Krebs. A discriminação por orientação sexual nas relações de trabalho*. Revista LTr:* legislação do trabalho, São Paulo, v. 78, n. 1, p. 37-42, jan. 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/159733/2014_goncalves_leandro_discriminacao_orientacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

GURGEL, Yara Maria Pereira. *Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação*: sua aplicação às relações de trabalho. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/7852/1/Yara%20Maria%20Pereira%20Gurgel.pdf. Acesso em: 7 ago. 2024.

KNOERR, Viviane Coêlho Séllos; DARCANCHY, Mara Vidigal. AIDS e ética no meio ambiente de trabalho: o direito e a cidadania empresarial na tutela das minorias. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 3, n. 27, p. 104-114, jan./fev. 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95095/2014_knoerr_viviane_aids_etica.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

LACERDA, Rosangela Rodrigues Dias de; VALE, Silvia Teixeira do; FERREIRA, Viviane Christine Martins. Discriminação estética no contrato de emprego. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 88, n. 4, p. 101-123, out./dez. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/213517/2022_lacerda_rosangela_discriminacao_estetica.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

LAZZARIN, Sonilde Kugel; FERREIRA, Halandra Araujo. Racismo recreativo nas relações de trabalho: análise jurisprudencial no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 152-174, abr./jun. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/221558/2023_lazzarin_sonilde_racismo_recreativo.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

LIMA, Denise Sousa da Silva. A negociação coletiva de trabalho como instrumento para a efetivação da igualdade de gênero: uma investigação sobre o direito ao auxílio-creche como prática de democratização do cuidado. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 84, n. 1, p. 102-126, jan./mar. 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/138271/2018_lima_denise_negociacao_coletiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 4 out. 2024.

LIMA, Firmino Alves. *Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações de trabalho.* Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-01082011-160922/publico/Completa_Contribuicoes_para_uma_teoria_da_discriminacao_na.pdf. Acesso em: 7 ago. 2024.

LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina. Discriminação contra as mulheres no esporte: breves considerações. *In*: *O direito do trabalho e o processo do trabalho no século XXI.* São Paulo: LTr, 2016, p. 151-156.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. Vidas negras também importam para a Justiça do trabalho: uma análise das consequências jurídicas da discriminação por cor nas relações laborais. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 10, n. 101, p. 6-23, jul. 2021.Disponível em: https://juslaboris.

tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/193391/2021_lopes_adriano_vidas_negras.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

LOPES, Lisandra Cristina; ARAÚJO, Geórgia Oliveira. Assédio sexual no trabalho: uma perspectiva de gênero. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho* 3ª Região, Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 151-182, jan./jun. 2020. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/67529. Acesso em: 22 out. 2024.

LOPES, Otávio Brito. Minorias, discriminação no trabalho e ação afirmativa judicial. Revista do *Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 76, n. 4, p. 149-158, out./dez. 2010. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/18841/017_lopes.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. Direitos fundamentais e o problema da discriminação em razão da origem nas relações de trabalho. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,* Curitiba, v. 4, n. 42, p. 68-88, jul. 2015. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/90592/2015_lora_ilse_direitos_fundamentais.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 4 out. 2024.

MACEDO, Fernanda; CABRAL, Magali. O crime perfeito. Entrevistada: Djamila Ribeiro. *Revista Página 22 FGV,* São Paulo, n. 100, p. 14-19, fev./mar. 2016. Disponível em: https://pagina22.com.br/wp-content/uploads/2016/02/P22_Edicao100.pdf. Acesso em: 7 fev. 2025.

MACHADO, Bárbara Araújo. *Relações de gênero e trabalho:* história e teoria. Curitiba: Intersaberes, 2022.

MACHADO, Raimar Rodrigues. *Igualdade, liberdade contratual e exclusão por motivo de idade, nas relações de emprego.* Porto Alegre: Lex Magister, 2011.

MACHADO, Susana Sousa. *Contrato de trabalho & liberdade religiosa:* gestão da diversidade religiosa no universo laboral. Curitiba: Juruá, 2018.

MAEDA, Patrícia (coord.). *Diversidade:* direitos humanos para todas as pessoas. Campinas: Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2022.

MAEDA, Patrícia; ORNELAS, Ana Beatriza do Amaral Cid. *Julgamento com perspectiva de gênero.* Brasília: AMATRA10, 2021. Disponível em: https://www.youtube.com/live/wmhCoItUHQs?si=GkEU1NGFZxBGAsyb (1 hora 20 minutos). Acesso em: 10 dez. 2024.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. Combate à discriminação da mulher no trabalho. *Revista eletrônica da Escola Judicial do TRT da 6ª Região,* Recife, v. 3, n. 4, p. 126-162, jan./jun. 2023. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/226177/2023_magalhaes_maria_combate_discriminacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

MALLET, Estêvão. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho.* São Paulo, v. 76, n. 3, p. 17-51, jul./set. 2010. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/18077/001_mallet.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 4 out. 2024.

MARQUES, Edmilson; VIANA, Nildo (org.). *A questão da mulher:* opressão, trabalho e violência. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2006.

MARQUES, Marina Mudesto. *Polarização da jornada e dos rendimentos do trabalho:* assimetrias de gênero no Brasil (2012-2019). Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, Belo Horizonte, 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/37726/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o_MarinaMudestoMarques.pdf. Acesso em: 7 ago. 2024.

MASTRANTONIO, Simone Aparecida Barbosa. Inclusão dos grupos vulneráveis no mercado de trabalho como efetivação dos direitos fundamentais. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, Curitiba, v. 2, n. 18, p. 143-153, maio 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96326/2013_mastrantonio_simone_inclusao_grupos.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

MATOS, Lúcia Rodrigues de; CARBALLIDO, Manuel Eugenio Gándara. *Sem direitos não há justiça*: pensando os direitos humanos desde o poder judiciário. Porto Alegre: Oikos, 2020.

MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari de. *Assédio moral, discriminação, igualdade e oportunidades no trabalho.* São Paulo: LTr, 2012.

MENEZES, Brenno Augusto Freire; FARIAS, Débora Tito. O etarismo como instrumento de violação ao direito humano ao trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho,* Porto Alegre, v. 90, n. 2, p. 224-237, abr./jun. 2024. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/238456/2024_menezes_brenno_etarismo_instrumento.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

MOMM, Márcia Assumpção Lima; BARACAT, Eduardo Milléo. Código de vestimenta e aparência no trabalho: limites do poder de direção do empregador em relação ao gênero. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho,* São Paulo, v. 87, n. 2, p. 93-113, abr./jun. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/190038/2021_momm_marcia_codigo_vestimenta.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

MONTHÉ, Claudia Brum. Violência contra a mulher: reflexos no trabalho. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 9, n. 83, p. 50-52, out./nov. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/165831/2019_mothe_claudia_violencia_mulher.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

MORAES, Camila Miranda de; ALENCAR, Naira Pinheiro Rabelo de; GUERRA, Beatriz Moraes. Discriminação da mulher no trabalho em plataformas digitais. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região,* São Paulo, v. 16, n. 31, p. 35-49, jan./jun. 2024. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/238835/2024_moraes_camila_discriminacao_mulher.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de direito antidiscriminatório.* São Paulo: Contracorrente, 2020.

MORTARI, Luísa Barbisan. Os desafios da promoção da igualdade de gênero à luz da reforma trabalhista. *In*: *Temas controvertidos de direito e processo do trabalho à luz do constitucionalismo contemporâneo.* Curitiba: Appris, 2019, p. 271-298.

MULHERES sofrem mais assédio moral que homens, inclusive de outras mulheres. Belo Horizonte: *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região,* 2019. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/mulheres-sofrem-mais-assedio-moral-que-homens-e-inclusive-de-outras-mulheres. Acesso em: 10 dez. 2024.

NAHAS, Thereza Christina. Movimentos internacionais de trabalhadores, com enfoque na questão da orientação sexual e homofobia. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região,* Campo Grande, n. 5, p. 16-42 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/185612/2020_nahas_thereza_movimentos_internacionais.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. Em defesa da imprescritibilidade da "escravidão moderna". *Revista do Tribunal Superior do Trabalho,* Porto Alegre, v. 90, n. 1, p. 210-229, jan./mar. 2024. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/234721/2024_nelson_rocco_defesa_imprescritibilidade.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

NICOLAU, Rodrigo Borges. *Discriminação étnica nas relações de emprego.* Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-24072020-013339/publico/9451671_Dissertacao_Parcial.pdf. Acesso em: 7 ago. 2024.

OLIVEIRA, Ariete Pontes de; REIS, Italo Moreira. As precarizações impostas ao meio ambiente juslaboral da mulher como herança da divisão sexual do trabalho: necessária releitura epistemológica por meio da decolonialidade. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho,* São Paulo, v. 86, n. 3, p. 115-130, jul./set. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181092/2020_oliveira_ariete_precarizacoes_impostas.pdf?sequence=1&isAllowed=. Acesso em: 7 ago. 2024.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. *Mulheres e trabalho:* desigualdades e discriminações em razão de gênero: o resgate do princípio da fraternidade como expressão da dignidade humana. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

OLIVEIRA, Silvana Weinhardt de. O negro inserido no mercado de trabalho: análise da situação mercadológica e exclusão social. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,* Curitiba, v. 10, n. 101, p. 91-101, jul. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/193411/2021_oliveira_silvana_negro_mercado.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

PARREIRA, Ana Carolina Rodrigues. Ações afirmativas nas relações trabalhistas e a promoção da igualdade substancial no trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região,* Florianópolis, v. 24, n. 33, p. 57-77, 2021 Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/209894/2021_parreira_carolina_acoes_afirmativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

PARREIRA, Ana Carolina Rodrigues. O trabalho escravo doméstico contemporâneo pelas perspectivas de gênero, classe e raça. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região,* Belo Horizonte, v. 69, n. 107, p. 91-108, jan./jun. 2023. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/89131. Acesso em: 22 out. 2024.

PENIDO, Laís de Oliveira (coord.). *A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho.* Brasília, DF: ESMPU, 2006.

PEREIRA, Tarcísio Anício. *Religião e direito do trabalho:* uma análise dos limites do poder diretivo do empregador em relação à liberdade religiosa. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

PERES, Célia Mara. *A igualdade e a não discriminação nas relações de trabalho.* São Paulo: LTr, 2014. 247 p.

PERREGIL, Fernanda Aparecida Gonçalves (org.). As práticas organizacionais de diversidade e inclusão: cenário da América Latina. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2021.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; PORTO, Noemia Aparecida Garcia. A vivência das mulheres na carreira da magistratura do trabalho: mapeando dificuldades e possibilidades. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região,* São Paulo, v. 14, n. 27, p. 42-62, jan./jun. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/213146/2022_pessoa_flavia _vivencia_mulheres.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. *Cooperação judiciária internacional no combate à discriminação da mulher no trabalho:* um diálogo Brasil e Itália. São Paulo: LTr, 2016.

PINTO, Paula Borges Frota; FREITAS, Raquel Coelho de. O histórico legislativo do trabalho infantil doméstico e o mito da democracia racial: uma análise de dados do Ceará na perspectiva de raça e gênero. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho,* São Paulo, v. 88, n. 3, p. 113-125, jul./set. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/208314/2022_pinto_paula_historico_legislativo.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; CAMARANO, Alessandra; HAZAN, Ellen (coord.). *Feminismo, pluralismo e democracia.* São Paulo: LTr, 2018.

POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot; BARBATO, Maria Rosaria; MOURA, Natália das Chagas (org.). *Trabalho, tecnologias e os desafios globais dos direitos humanos:* estudos e perspectivas críticas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

REIS, Suzéte da Silva; OLIVEIRA, Victória Scherer de. A proteção internacional do direito do trabalho das mulheres: análise dos instrumentos interamericanos de proteção. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região,* Florianópolis, v. 25, n. 34, p. 299-317, 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/210159/2022_reis_suzete_protecao_internacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (coord.). *Discriminação.* 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

RIBEIRO, Cristiano de Mello; RESENDE, Renato de Sousa. A aprendizagem no trabalho transgênero: a chave do gênero para o combate à discriminação laboral. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho,* São Paulo, v. 88, n. 3, p. 178-196, jul./set. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/208274/2022_ribeiro_cristiano_aprendizagem_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

RICHA, Morgana de Almeida (coord.). *Mulheres na justiça do trabalho:* 80 anos em perspectiva. Rio de Janeiro: JC, 2022.

RICHA, Morgana de Almeida; SILVA, Lucas Rênio da. Equidade de gênero no trabalho portuário: diagnóstico, barreiras e a necessária busca por evolução. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho,* Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 175-191, abr./jun. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/221537/2023_richa_morgana_equidade_genero.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

RIOS, Roger Raupp. *O princípio da igualdade e a discriminação por orientação sexual:* a homossexualidade no direito brasileiro e norte-americano. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

RODRIGUES, Júlia Carvalho; CHAI, Cássius Guimarães. Inteligência artificial e racismo algoritmo: análise da neutralidade dos algoritmos frente aos episódios de violação de direitos nos meios digitais. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,* Curitiba, v. 12, n. 118, p. 92-103, mar. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/215797/2023_rodrigues_julia_inteligencia_artificial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. A participação das mulheres na Justiça do trabalho brasileira: um recorte histórico. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,* Curitiba, v. 12, n. 120, 25-43, maio de 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/224595/2023_saladini_ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

SANDBERG, Sheryl. *Faça acontecer:* mulheres, trabalho e a vontade de liderar. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

SANTIAGO, Állan Felipe Brito. Vozes silenciadas e ecos representativos: a legitimidade coletiva do Ministério Público do Trabalho na tutela processual da igualdade racial no ambiente de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho,* Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 261-280, abr./jun. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/221560/2023_santiago_allan_vozes_silenciadas.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

SANTOS, Elisiane; GONZÁLEZ, Ana Lúcia Stumpf. Interseccionalidades de raça, gênero e geracionais no trabalho doméstico e o sistema de justiça na garantia de direitos fundamentais. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região,* São Paulo, n. 26, p. 106-125, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/212882/2021_santos_elisiane_interseccionalidades_raca.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

SANTOS, Marina França. *Imparcialidade e diversidade de gênero nos tribunais.* Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

SANTOS, Rodrigo Leonardo de Melo. *A discriminação de homens gays na dinâmica das relações de emprego:* reflexões sob a perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2017.

SANTOS, Solainy Beltrão dos; LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTANA, Paulo Campanha. O direito fundamental ao trabalho como superação de preconceito: a acessibilidade das pessoas com deficiência mental ao mercado de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 134-151, abr./jun. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/221536/2023_santos_solainy_direito_fundamental.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2024.

SCHNEIDER, Paulo Henrique. *A concretização dos direitos sociais frente à jurisdição constitucional:* análise centrada na tutela especial da mulher nas relações de emprego. São Paulo: LTr, 2015.
SÉGUIN, Elida. *Direito das minorias.* Rio de Janeiro: Forense, 2001.

SÉGUIN, Elida. *Minorias e grupos vulneráveis:* uma abordagem jurídica. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SEMINÁRIO INTERNACIONAL AS MINORIAS E O DIREITO, Brasília, 2003. *Seminário Internacional As Minorias e o Direito.* Brasília, DF: Conselho da Justiça Federal. Centro de Estudos Judiciários, 2003. 271 p. (Cadernos do CEJ; 24).

SESTARI, Bruna Rosa; TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Lugar de mulher: uma breve análise acerca da discriminação de gênero nas relações de trabalho. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,* Curitiba, v. 12, n. 120, p. 212-224, maio 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/224734/2023_sestari_bruna _lugar_mulher.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

SILVA, Deise Marcelino da; BENFATTI, Fábio Fernandes Neves; CONTANI, Eduardo Augusto do Rosário (org.). *Direitos sociais, mercado e tecnologia.* Londrina: Thoth, 2022.

SILVA, Elaine Cristina da; ORSINI, Adriana Goulart de Sena (org.). *Reflexões acerca do acesso à justiça pela via dos direitos.* Belo Horizonte: Editora D'Plácido, 2019.

SILVA, Maria Fernanda Muniz da; FERREIRA NETO, Arthur Leopoldino; CORREA, Rui César Publio Borges. Lugar de mulher: a inserção da mulher no mercado de trabalho regular. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,* Curitiba, v. 11, n. 112, p. 86-107, ago. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/212275/2022_silva_maria_lugar_mulher.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

SILVEIRA, Fabiano Augusto Martins. *Da criminalização do racismo:* aspectos jurídicos e sociocriminológicos. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

SILVÉRIO, Vinícius Gabriel *A proteção do trabalho da mulher como direito fundamental:* igualdade de gênero, reconhecimento e emancipação. Curitiba: CRV, 2019.

SIVOLELLA, Roberta Ferme; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti (org.). *Temas de direito coletivo e processual coletivo do trabalho.* São Paulo: Venturoli, 2021.

STANDER, Célia Regina Camachi. Homogeneidade racial, religiosa, etária, visual e outras: a diversidade no meio ambiente do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região,* São Paulo, n. 4, p. 105-112, 2010. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78795/2010_stander_celia_homogeneidade_racial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 4 out. 2024.

THOME, Candy Florencio. *O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores.* São Paulo: LTr, 2012.

TOSTES, Laura Ferreira Diamantino. Caso Mirtes e Miguel: julgamento com perspectiva de gênero no âmbito do TST. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região,* Belo Horizonte, v. 69, n. 107, p. 75-89, jan./jun. 2023. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/89119. Acesso em: 22 out. 2024.

VIANA, Márcio Túlio; CRISTO, Magno Moisés de; JORGE, Camila (org.). *Discriminação no trabalho:* olhares jovens sobre um velho tema. Belo Horizonte: RTM, 2022.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho,* São Paulo, v. 85, n. 2, p. 54-78, abr./jun. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161530/2019_viegas_claudia_discriminacao_genero.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

VIEIRA JÚNIOR, Itamar. *Torto arado.* São Paulo: Todavia, 2019.

WALKER, Alice. *A cor púrpura.* Rio de Janeiro: José Olympio, 2021.

WALZER, Michael. *Da tolerância.* São Paulo: Martins Fontes, 1999.

ZANDONAI, Camila Dozza. Discriminação indireta e o estudo da teoria do impacto desproporcional nas relações de trabalho. *Revista da Escola Judicial do TRT4,* Porto Alegre, v. 1, n. 2, p. 91-117, jul./dez. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/

handle/20.500.12178/197613/2019_zandonai_camila_discriminacao_indireta.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

ZANETTI, Fátima. A (des)igualdade no trabalho da mulher: etnia, idade, maternidade, identidade de gênero e orientação sexual. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região,* São Paulo, n. 21, p. 40-50, 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179777/2019_zanetti_fatima_desigualdade_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

ZUBEN, Catarina von. Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022: "Programa emprega + mulheres". *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região,* São Paulo, v. 15, n. 29, p. 228-241, jan./jun. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/218676/2023_zuben_catarina_lei14457_programa.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

PROCESSOS INDICADOS PELO CENTRO DE MEMÓRIA DO TRT 3ª REGIÃO SOBRE DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E MINORIAS SOCIAIS

DISCRIMINAÇÃO CONTRA PORTADOR DE HIV E DOENTE DE AIDS

PROCESSO: nº 01/00111/94

Juiz (1º grau): Maria Cristina Diniz Caixeta
Juiz Relator (2ª grau): Álfio Amaury dos Santos

Ementa: O reclamante pleiteou reintegração aos quadros da empresa, sob o argumento de que havia sido dispensado de forma discriminatória, arbitrária e abusiva, por ser portador do vírus HIV.
Indeferido o seu pedido em primeira instância, o reclamante interpôs recurso ordinário. O apelo foi provido para, considerando ilegal e injusta a dispensa pelo empregador, declarar nulo o ato patronal e determinar a reintegração imediata do autor ao emprego, tendo em vista o abuso de direito por parte da empresa e a dispensa obstativa ao acesso à saúde e ao auxílio-previdenciário.
Trecho do acórdão:
"Não se trata da consagração do arbítrio, da emoção ou da piedade, mas de exigir que o magistrado "marche com o seu tempo", não se mantendo estagnado, atrelado a padrões jurídicos que já não mais atendem às premências sociais".

LOCALIZAÇÃO: Pj1 00101023 (Localização utilizada em comum pelo Centro de Memória e pelo Arquivo para descrever e localizar processos antigos (1940 a 1965), que são conhecidos como acervo do Arquivo Nacional.)

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

PROCESSO: nº 365/1952

Juiz (1º grau): José Gomes da Silveira
Juiz Relator (2ª grau): Abner Faria

Ementa: A reclamante afirmava que executava a mesma função de outro funcionário da reclamada (cozinheira), mas não recebia salário no mesmo valor deste. Foi produzida prova testemunhal pelas partes e anexados documentos pertinentes ao caso. A 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Belo Horizonte julgou improcedente o pedido. Foi interposto recurso ordinário pela reclamante, perante o TRT da 3ª Região, que negou provimento ao recurso, mantendo a decisão da primeira instância. Ainda foi solicitado recurso de revista, também pela reclamante, perante o TST, que não o conheceu.

LOCALIZAÇÃO: AH/0215 (Localização utilizada em comum pelo Centro de Memória e pelo Arquivo para descrever e localizar processos antigos (1940 a 1965), que são conhecidos como acervo do Arquivo Nacional.)

PROCESSO: nº 0010348-16.2024.5.03.0103 (ROT)

Desembargador Marcelo Moura Ferreira

EMENTA: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CARACTERIZAÇÃO. A rescisão contratual por iniciativa do empregador constitui direito potestativo, previsto no art. 7º, I, da Carta Magna, não podendo ocorrer, entretanto, por motivo discriminatório, sob pena de reintegração do empregado ou indenização dobrada, conforme previsão contida no art. 4º da Lei n. 9.029/95. Na hipótese dos autos, restaram provadas razões discriminatórias, isto é, a perseguição e dispensa da trabalhadora em razão de sua orientação sexual, caracterizando-se abuso de direito.

LOCALIZAÇÃO: https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010348-16.2024.5.03.0103/2#a475675

DISCRIMINAÇÃO RACIAL

PROCESSO: nº 401/1952

Juiz (1º grau): José Gomes da Silveira
Juiz Relator (2º grau): José Ribeiro Vilella

Ementa: Abel José, operário assistido pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Extração de Ouro de Nova Lima, reclama que ao substituir um encarregado de origem inglesa não recebeu os mesmos vencimentos e nem as mesmas vantagens que este recebia, apesar de exercer as mesmas funções com a mesma qualidade. Ele acusa a Empresa de desmerecer a mão de obra nacional ao não equiparar os salários dos ingleses e dos trabalhadores brasileiros. A Junta julgou improcedente a reclamação inicial e a decisão foi mantida pelo TRT e pelo TST.

LOCALIZAÇÃO: AH/0216 (Localização utilizada em comum pelo Centro de Memória e pelo Arquivo para descrever e localizar processos antigos (1940 a 1965), que são conhecidos como acervo do Arquivo Nacional.)

PROCESSO: nº 0010103-30.2023.5.03.0106 (ROT)

Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini

EMENTA: DANOS MORAIS. CULPABILIDADE PATRONAL CONFIGURADA. A responsabilidade do empregador em indenizar o empregado emerge quando incorrer em dolo ou culpa, malferindo o dever legal de conduta de evitar a ocorrência de infortúnios ligados ao meio ambiente de trabalho, ante a inobservância das regras previstas no ordenamento jurídico vigente que tratam da saúde, higiene e segurança do trabalho, elevadas a nível constitucional (art. 7º, XXII), mormente, considerando os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa (arts. art. 1º, III e IV, 5º V e X, XXII e XXIII e 170, caput, e incisos II, III e VIII, CRFB/88).

LOCALIZAÇÃO: https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010103-30.2023.5.03.0106/2#9730caa

---

PROCESSO: 0010413-52.2023.5.03.0036 (ROT)

Desembargador Rodrigo Ribeiro Bueno

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INDEVIDA. A reparação civil por danos morais provenientes da relação de emprego, que pressupõe relevante lesão aos direitos concernentes à personalidade do trabalhador, tem por esteio a regra geral de reparação dos atos ilícitos, estando atrelada sua configuração à presença concomitante dos seguintes requisitos: a) existência de ato ilícito praticado pelo agente (por ação ou omissão); b) ofensa a um bem jurídico (dano efetivo); c) a culpa ou dolo do agente e d) o nexo de causalidade entre eles (artigos 186, 187 e 927 do CC e artigos 5º, incisos V e X e 7º, inciso XXVIII, da CRFB/88). Ausentes tais requisitos, indevida a indenização.

LOCALIZAÇÃO: https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010413-52.2023.5.03.0036/2#2c958ed

DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA

PROCESSO: nº 0011515-68.2019.5.03.0095 (ROT)

Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro

EMENTA: HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017. Ressalvado entendimento e adotando-se o posicionamento majoritário dos Tribunais Superiores a respeito do tema, aplica-se o § 3º do artigo 98 do CPC/15, o qual não exclui o pagamento de honorários, mas apenas suspende a sua exigibilidade enquanto perdurar a situação que justificou a concessão da Justiça gratuita, pelo que ambas as partes, diante do resultado desta demanda, devem ser condenadas em honorários sucumbenciais recíprocos, nos termos do art. 791-A, § 3º, suspendendo-se a exigibilidade da verba devida pela autora (beneficiária da Justiça gratuita), nos termos do art. 791-A, § 4º, da CLT.

LOCALIZAÇÃO: https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011515-68.2019.5.03.0095/2#cf5a9cb

DISCRIMINAÇÃO SEXUAL

PROCESSO: nº 0011100-07.2023.5.03.0011 (ROT)

Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior

EMENTA: LEGITIMIDADE DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA. COMPORTAMENTO HOMOFÓBICO NO AMBIENTE LABORAL. É intolerável qualquer comportamento homofóbico, quiçá no ambiente laboral, prática que por si só torna legítima e válida a dispensa por justa causa sem necessidade de gradação de penalidades. A gravidade da conduta do trabalhador, objeto de várias denúncias apuradas em procedimento interno da empresa e confirmadas em Juízo autorizam a manutenção do justo motivo para desligamento. Situações como as verificadas no vertente caso concreto devem ser prontamente coibidas, e como bem ponderado pelo E. STF no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 26/DF: "As práticas homofóbicas e transfóbicas constituem terrível histórico em nosso país, com constante e determinado padrão de acentuado desrespeito cruel ao rol de direitos e liberdades fundamentais da comunidade LGBT, caracterizando a necessidade de efetivação da proteção constitucional prevista no inciso XLI do artigo 5º, com a devida edição legislativa para punir qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais relacionados à orientação sexual e identidade de gênero".

LOCALIZAÇÃO: https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011100-07.2023.5.03.0011/2#c43dcc0

NORMAS EDITORIAIS

NORMAS EDITORIAIS

1 DA *REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO*

A *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, sob a responsabilidade da Escola Judicial, tem por objetivos fomentar a produção científico-jurídica e divulgar as decisões judiciais exaradas pelos órgãos da Justiça do Trabalho mineira, disseminando as doutrinas nacional e internacional atinentes ao mundo do trabalho.

Possui como público-alvo profissionais da área do Direito e afins das ciências sociais, incluindo-se especialistas, pesquisadores e estudantes.

Sua periodicidade é semestral; seu conteúdo é composto de artigos científicos, decisão precursora com o respectivo comentário e jurisprudência (sentenças e acórdãos), além das seções atinentes à memória da Justiça do Trabalho e às referências bibliográficas, historiográficas e artísticas (documentários, cinematografia, discografia etc.) sobre o tema de cada edição.

Como missão primordial, a Revista visa à promoção e ao aperfeiçoamento dos operadores do Direito, especialmente trabalhistas, proporcionando difusão de conhecimentos para a construção e expansão dos valores da justiça social e do Estado Democrático de Direito, bem como para a efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas.

2 DOS TEMAS, PRAZOS E FORMA DE ENCAMINHAMENTO

2.1 As edições da *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região* são temáticas, conforme será especificado nos respectivos editais.

2.2 O prazo para envio de artigos científicos e decisões judiciais será fatal e fixado nos respectivos editais.

2.3 O período necessário à finalização e à revisão do material, a cargo dos próprios interessados, já se encontrará incluído no prazo fixado nos respectivos editais.

2.4 O envio de artigos científicos e decisões judiciais deverá ser realizado através do e-mail da Revista - revista@trt3.jus.br, devendo os interessados informar número de telefone para eventual contato.

2.5 Caberá aos gestores da Escola Judicial e aos Conselheiros da Seção de Revista avaliar o material e informações enviados, observando a sua qualidade, atualidade, relevância, espectros formativo e informativo.

3 DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS - NORMAS DE SUBMISSÃO ESPECÍFICAS

3.1 Poderão ser aceitos como articulistas magistrados e servidores da Justiça do Trabalho, bem como doutores e doutorandos, mestres e mestrandos, especialistas e especializandos, graduados e graduandos ou pesquisadores, todos da área jurídica ou de áreas afins às ciências sociais.

3.2 Os artigos científicos poderão ser apresentados em autoria individual ou em coautoria.

3.3 Os artigos científicos deverão ser, preferencialmente, inéditos, sem prejuízo da avaliação de trabalhos que, eventualmente, não atenderem a tais condições.

3.4 Os artigos científicos deverão conter, no mínimo, 10 (dez) páginas e, no máximo, 20 (vinte) páginas, observado o padrão da norma culta da língua portuguesa.

3.5 Os artigos científicos deverão ser enviados em formato *document* (aplicativo Word, do pacote Microsoft Office), com extensão .DOC ou .DOCX, ou em formato *open document format* (aplicativo Writer, do pacote LibreOffice), com extensão .ODT.

3.6 A formatação do artigo científico deverá respeitar as seguintes regras:

- papel A4 (210 mm x 297 mm);
- fonte Arial, tamanho 12;
- espaçamento simples;
- parágrafos justificados;

- introdução, fundamentação, conclusão e referências;
- título do artigo em letras maiúsculas e negrito;
- nome do autor alinhado à direita (com símbolo*) e respectiva identificação em nota de rodapé;
- títulos dos capítulos do artigo em letras maiúsculas e negrito;
- subtítulos dos capítulos do artigo em negrito; apenas as letras iniciais em maiúsculo.
- as notas de referência (rodapé) deverão ser numeradas sequencialmente, aparecendo obrigatoriamente na mesma página da citação, e se destinam exclusivamente à citação da fonte de pesquisa, explicações ou apartes;
- as citações com mais de três linhas devem apresentar recuo de 4 (quatro) cm do início do parágrafo, sem aspas; e
- as citações de até três linhas não devem ser destacadas do corpo do texto e devem ser usadas aspas.

3.7 A estrutura do artigo científico deverá obedecer a NBR 6022:2018, a NBR 6023:2018 e a NBR 10520:2023, todas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

3.7.1 São elementos essenciais:

a) título: caixa alta e negrito, em português e em inglês;

b) autoria: deverá conter a titulação, situação acadêmica, instituição(ões) com que mantenha vínculo e endereço eletrônico; tais informações deverão constar em nota de rodapé não numerada, mas identificada com asterisco "*";

c) resumo em português e em inglês (*abstract*);

d) palavras-chave, em português, de 3 (três) a 5 (cinco) elementos, e em inglês (*keywords*);

e) sumário (opcional); e,

f) referências: deverão ser apresentadas em ordem alfabética de autor no final do artigo.

3.7.2 Os autores citados no decorrer do artigo científico serão subordinados ao seguinte esquema: (Sobrenome do autor, data-ano) ou (Sobrenome do autor, data; página).

Diferentes títulos do mesmo autor publicados no mesmo ano serão identificados por uma letra após a data. Exemplos: (Evans, 1989a), (Evans, 1989b).

3.8 Os artigos científicos apresentados por estrangeiros deverão conter título, resumo e palavras-chave tanto em língua estrangeira quanto em língua portuguesa, além dos demais requisitos previstos nas normas de publicação da Revista, como será analisado preliminarmente pela Seção de Revista.

3.8.1 Referidos artigos estrangeiros poderão ser integralmente traduzidos para a língua portuguesa, a cargo do próprio articulista, caso tal providência seja necessária no entender dos gestores da Escola Judicial (Diretor e Coordenador Acadêmico) e dos magistrados conselheiros da Seção de Revista.

4 DAS DECISÕES JUDICIAIS - NORMAS DE SUBMISSÃO ESPECÍFICAS

4.1 Somente juízes e desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região poderão enviar decisões judiciais (sentenças ou acórdãos) para a Revista, preferencialmente em formato *document* (aplicativo Word, do pacote Microsoft Office), com extensão .DOC ou .DOCX, ou em formato *open document format* (aplicativo Writer, do pacote LibreOffice), com extensão .ODT.

4.2 Às decisões judiciais não se impõe número mínimo ou máximo de páginas, mas poderão ser preteridas umas em razão de outras tendo em vista a limitação de tamanho da edição.

5 DA AVALIAÇÃO E SELEÇÃO DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS E DAS DECISÕES JUDICIAIS

5.1 Os artigos científicos serão avaliados, selecionados e classificados para publicação, observando-se os seguintes requisitos:

a) pertinência e relevância do tema;
b) profundidade e criatividade da abordagem;
c) fundamentação e consistência científica;
d) atualidade das informações e das referências bibliográficas;
e) uso correto do vernáculo;
f) clareza, coerência e concisão das ideias; e
g) adequação às normas adotadas para publicação.

5.2 Os artigos científicos serão submetidos à análise preliminar pelos servidores da Seção de Revista para verificação do atendimento aos seguintes requisitos: observância à pertinência temática de cada edição; existência de título, resumo e palavras-chave tanto em português quanto em inglês; inclusão de referências atualizadas; cumprimento das regras da ABNT e das demais normas de publicação da Revista aqui elencadas.

5.3 Os interessados na publicação declaram-se cientes desde já que, sob qualquer circunstância, o envio de artigos científicos e de decisões judiciais não configura obrigatoriedade de sua publicação na Revista.

5.4 Os artigos que observarem a pertinência temática da respectiva edição, mas descumprirem um ou mais requisitos obrigatórios para publicação na Revista, poderão ser corrigidos no prazo de até 10 (dez) dias, sob pena de indeferimento do trabalho.

5.4.1 Os articulistas enquadrados no item precedente serão comunicados pela Seção de Revista mediante correio eletrônico (*e-mail*), quando tomarão ciência da possibilidade e do prazo para sanarem o vício, contando-se, a partir daí, o decêndio para saneamento das irregularidades.

5.5 As sentenças e os acórdãos serão avaliados, selecionados e classificados para publicação observando-se os seguintes requisitos:

a) pertinência temática;

b) uso correto do vernáculo;

c) clareza, coerência e concisão das ideias;

d) densidade argumentativa;

e) subsunção dialética entre fato, valor e norma;

f) análise adequada das provas apresentadas; e

g) observância das regras processuais quanto à correta indicação dos elementos da sentença (art. 489 do CPC), bem como análise dos pressupostos processuais, sejam preliminares de mérito (art. 485) ou prejudiciais de mérito (art. 487, II e III), seja do mérito propriamente dito (art. 487, I).

5.6 Todas as decisões judiciais enviadas serão analisadas pelos gestores da Escola Judicial e Conselheiros(as) da Seção de Revista que deliberarão sobre eventual publicação.

5.7 A decisão quanto à publicação ou não dos artigos científicos e decisões judiciais enviados será comunicada pela Escola Judicial ao(s) autor(es), por escrito por meio de correio eletrônico (*e-mail*).

5.8 Da decisão de seleção dos artigos científicos e das decisões judiciais, para fins de publicação na Revista, não caberá recurso.

5.9 A não aprovação do artigo científico ou da decisão judicial pressupõe o descumprimento de um ou mais dos requisitos descritos no item 5.1 e 5.5 respectivamente, não se obrigando a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região a prestar qualquer outro esclarecimento.

5.10 Os artigos científicos que não observarem a pertinência temática da edição em desenvolvimento poderão - em razão da excelência do trabalho nas situações de grande relevância e atualidade - ser publicados no sítio eletrônico da Escola Judicial, campo "Publicações", conforme decisão dos gestores da Escola Judicial e dos Conselheiros da Seção de Revista.

5.11 As decisões judiciais dos magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região estranhas à pertinência temática de cada edição em desenvolvimento - nas situações de grande relevância, atualidade e impacto social - poderão ser publicadas na Revista no campo "Jurisprudência - Assuntos diversos", conforme decisão dos gestores da Escola Judicial e dos magistrados conselheiros da Seção de Revista.

6 DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

6.1 As impressões, conceitos, opiniões, palavras e votos emitidos pelo(s) articulista(s) e pelo(s) magistrado(s) que encaminharem decisões judiciais são de sua exclusiva responsabilidade, não representando o pensamento ou posicionamento da Escola Judicial ou do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

6.2 Todos os interessados em participar do presente processo seletivo declaram-se cientes de todas as normas de publicação da Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região e deverão observá-las, conforme a natureza do material enviado.

6.3 Os trabalhos que expuserem, em tese, pessoas a situações constrangedoras ou vexatórias, violando o inciso X do art. 5º da Constituição da República, além daquelas protegidas por segredo de justiça, terão abreviados os seus nomes completos, utilizando-se exclusivamente de suas iniciais.

6.4 Os artigos científicos e as decisões judiciais enviados e que vierem a ser aprovados para publicação implicam automática autorização para a sua divulgação tanto na Revista, em quaisquer formatos, quanto na Biblioteca Digital e/ou no sítio eletrônico desta Escola Judicial.

6.5 Não haverá nenhuma espécie de contraprestação pecuniária ou de qualquer outra natureza pelo material publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, independentemente do tipo de formato e ou de mídia em que ocorra a publicação, sendo gratuita, portanto, a cessão de direitos autorais pelos responsáveis por qualquer tipo de trabalho enviado para cada edição em desenvolvimento.

6.6 A Escola Judicial, por meio de sua Seção de Revista, poderá, sempre que se fizer necessário, efetuar revisões gramaticais e alterações de ordem editorial (normalização bibliográfica), bem como a adequação dos trabalhos a serem publicados às normas disciplinadas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e ao respectivo Edital.

6.7 O conteúdo da Revista poderá ser citado, reproduzido, armazenado ou transmitido por qualquer sistema, forma ou meio eletrônico, magnético, óptico ou mecânico, sendo, em todas as hipóteses, obrigatória a citação dos nomes dos autores e da fonte de publicação original.

6.8 Eventuais esclarecimentos acerca das normas deste Edital poderão ser obtidos por meio do endereço eletrônico revista@trt3.jus.br ou, mediante telefone, de segunda a sexta-feira, das 8h às 18h, no número (31) 3235-9529.

6.9 Em caso de excepcional necessidade, poderá haver prorrogação do prazo editalício, que será comunicada ao público em geral.

6.10 Os casos omissos e as situações excepcionais serão apreciados e resolvidos pelo Diretor da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

ANEXO

REFERÊNCIAS - EXEMPLOS

Livro
SOBRENOME, Nome. (ano). *Título em itálico*: subtítulo. Número da edição (caso não seja a primeira). Local da publicação: nome da editora, data.

Formato eletrônico:
AUTOR. *Título*: subtítulo. Edição. Local (cidade de publicação). Descrição física do meio eletrônico (disquete, CD-ROM etc.) ou Disponível em: endereço eletrônico. Acesso em: dia mês. ano (para documentos *on-line*).

Autor único: FONSECA, Vicente José Malheiros da.

Até 3 autores: Devem ser separados por ponto e vírgula. LAGE, Emerson José Alves; LOPES, Mônica Sette.

4 ou mais autores: Quando houver quatro ou mais autores, convém indicar todos; porém, a indicação apenas do primeiro autor, seguida da expressão *et al*. PIMENTA, José Roberto Freire *et al.*

Responsabilidade intelectual (organizadores, coordenadores, editores)
BARROS, Alice Monteiro de (coord.).
VIANA, Márcio Túlio (org.).

Instituições (não utilizar siglas)
BRASIL.
FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS.
MINAS GERAIS. Assembleia Legislativa.

Autoria desconhecida ou sem indicação de responsabilidade
A entrada é pelo título, sendo que, apenas, a primeira palavra deve ser grafada em maiúsculo.
TRATADO de ecologia.
NATUREZA da vida.

Outros tipos de responsabilidade (Tradutor, Ilustrador, Revisor etc.)
Tradutor, ilustrador, revisor etc. podem ser digitados após o título da obra.
MOORE, Thomas. *A emoção de viver a cada dia*: a magia do encantamento. Tradução Raquel Zampil. Rio de Janeiro: Ediouro, 1998.

Artigo de periódicos
AUTOR. Título do artigo. *Título do periódico.* Local de publicação (cidade), número do volume, número do fascículo, páginas inicial-final, mês e ano.

Formato eletrônico
AUTOR DO ARTIGO. Título do artigo. *Título do periódico.* Local, volume, fascículo, páginas, data. Disponível em: endereço eletrônico. Acesso em: dd.mm.aaaa (dia, mês e ano) (para documentos *on-line*).

Dissertações e teses
SOBRENOME, Nome (abreviado). (ano). *Título em itálico.* Local. Número total de páginas. Grau acadêmico e área de estudos [Dissertação (mestrado) ou Tese (doutorado)]. Instituição em que foi apresentada.

Documento jurídico: inclui legislação, jurisprudência (decisões judiciais) e doutrina (interpretação dos textos legais).

Legislação:
JURISDIÇÃO (nome do país, estado ou município) ou NOME DA ENTIDADE (caso se trate de normas). Título. Numeração e data (dia, mês e ano). Elementos complementares para melhor identificação do documento. No caso de Constituições e suas emendas, entre o nome da jurisdição e o título, acrescenta-se a palavra Constituição, seguida do ano de promulgação, entre parênteses.

Ex: BRASIL. Constituição (1988). Emenda constitucional n. 9, de 9 de novembro de 1995. *Lex*: legislação federal e marginália, São Paulo, v. 59, p. 196, out./dez. 1995.

Jurisprudência:
JURISDIÇÃO (nome do país, estado ou município) e órgão judiciário competente. Título (natureza da decisão ou ementa) e número. Partes envolvidas (se houver). Relator. Local, data (dia, mês e ano). Dados da publicação que transcreveu o documento.

Ex: BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Habeas corpus* n. 181.636-1, da 6ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, Brasília, DF, 6 de dezembro de 1994. *Lex:* jurisprudência do STJ e Tribunais Regionais Federais, São Paulo, v. 10, n. 103, p. 236-240, mar. 1998.

ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA:

Escola Judicial / Seção da Revista
Rua Guaicurus, nº 203, Bairro Centro
Belo Horizonte - MG - Brasil
CEP 30111-060
Fone: 55 (31) 3235-9529
E-mail: revista@trt3.jus.br



VERSÃO DIGITAL DA *REVISTA TRT 3ª REGIÃO*

EDIÇÃO: Patrícia Côrtes Araújo

SOFTWARE: Flip PDF Pro. Copyright 2015 by FlipBuider.com

A Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região constitui periódico jurídico semestral destinado a todos que se interessam pelo mundo do trabalho e relações daí decorrentes. Matérias afetas ao Direito do Trabalho e ao Processo do Trabalho são abordadas em suas edições, sempre com o cuidado de se assegurar o respeito à força normativa dos princípios e garantias constitucionais que orientam qualquer ramo jurídico. A Revista valoriza a interdisciplinaridade científica e jurídica, seja em capítulo dedicado à divulgação de doutrinas elaboradas por colaboradores de todo o país, seja em espaço reservado à ampla publicidade de sentenças e acórdãos interessantes e inovadores proferidos por juízes e desembargadores deste Regional. A obra, de notória longevidade e prestígio, na qualidade de repositório jurisprudencial, contribui para o constante e contínuo aperfeiçoamento de magistrados e servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que poderão desempenhar com ainda mais eficiência a missão institucional do órgão, oferecendo prestação jurisdicional de qualidade àqueles que procuram a Justiça do Trabalho.

TRT-3ª REGIÃO
Escola Judicial