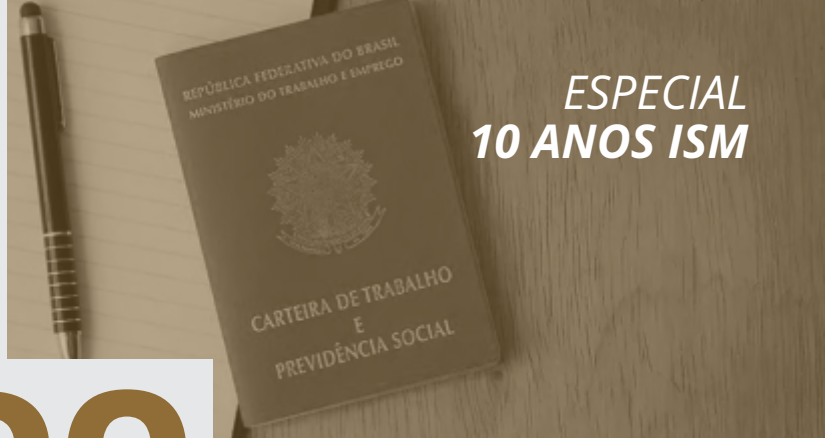


BOLETIM JURÍDICO
CÁTEDRA

**ORLANDO
TEIXEIRA
DA COSTA**



ESPECIAL
10 ANOS ISM




**DIREITO DO
TRABALHO**



Instituto
Silvio Meira

INSTITUTO SILVIO MEIRA (desde 2013)

 Tv. Quintino Bocaiúva 2301,
sala 801, Ed. Rogelio Fernandez.

 contato@institutosilviomeira.net.br
institutosilviomeira@hotmail.com

 www.institutosilviomeira.net.br

 institutosilviomeira

 institutosilviomeira

INSTITUTO SILVIO MEIRA ACADEMIA DE DIREITO



DIRETORIA

André Augusto Malcher Meira
Presidente

Roberta Menezes Coelho de Souza
Vice-presidente

Bruno Menezes Coelho de Souza
Diretor Secretário

Eduardo Vera-Cruz Pinto
Diretor Geral em Lisboa

Raimundo Chaves Neto
Diretor em Lisboa

Ana Patrícia Lima Freire
Diretora em Lisboa

MEMBROS

MEMBROS BENEMÉRITOS

1. ALUÍSIO AUGUSTO MARTINS MEIRA
2. ANTÔNIO MARIA FILGUEIRAS CAVALCANTE (in memoriam)
3. MARIA BETÂNIA FIDALGO ARROYO
4. MARIA HELENA DINIZ
5. MAURO IMBIRIBA CORRÊA
6. RITA DE CÁSSIA SANT ANNA CORTEZ

MEMBROS HONORÁRIOS

1. JÚLIO ANTÔNIO JORGE LOPES
2. VIVIANE COÊLHO DE SÉLLOS-KNOERR
3. MINISTRO JOSÉ BARROSO FILHO
4. INSTITUTO LUDOVICUS – CÂMARA CASCUDO

MEMBROS EFETIVOS

1. ADHERBAL MEIRA MATTOS
2. ADRIANA MALCHER MEIRA ROCHA
3. ANA MARIA BARATA
4. ANA CAROLINA BETZEL
5. ÂNGELA SERRA SALLES
6. ANTÔNIO JOSÉ DE MATTOS NETO
7. AVELINA HESKET
8. BRUNA KOURY
9. BRUNO MENEZES COELHO DE SOUZA
10. CESAR BECHARA NADER MATTAR JR
11. CLODOMIR ARAÚJO JR
12. CLÓVIS CUNHA DA GAMA MALCHER FILHO
13. ELDER LISBOA DA COSTA – (in memoriam)
14. ERNANE MALATO
15. EULINA MAIA
16. EVA FRANCO
17. FABRÍCIO VASCONCELOS DE OLIVEIRA
18. FLÁVIA FIGUEIRA
19. FREDERICO ANTÔNIO LIMA DE OLIVEIRA
20. GABRIELA HOLANDA CASTRO
21. HOMERO LAMARÃO NETO
22. JEFERSON ANTÔNIO FERNANDES BACELAR
23. JOSÉ HENRIQUE MOUTA ARAÚJO
24. JUSSARA DERENJI
25. LUCIANA MARIA MALCHER MEIRA

26. LUÍSA CHAVES
27. MAGDA ABOU EL HOSN
28. MARCELO HOLANDA
29. MARINA ANDRADE DA GAMA MALCHER GATO
30. MARINA PANTOJA BERNARDES
31. MILTON AUGUSTO DE BRITO NOBRE
32. NEY MARANHÃO
33. PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL
34. PAULO DE TARSO DIAS KLAUTAU FILHO
35. PERLLA PEREIRA
36. RAPHAEL SAMPAIO VALE
37. RENAN VIEIRA DA GAMA MALCHER
38. ROBERTA MENEZES COELHO DE SOUZA
39. RUI FRAZÃO DE SOUSA
40. SERGIO ALBERTO FRAZÃO DO COUTO (in memoriam)
41. THADEU DE JESUS E SILVA
42. VICTOR AUGUSTO DE OLIVEIRA MEIRA
43. ZENO VELOSO (in memoriam)

SÓCIOS CORRESPONDENTES

1. ANA PATRÍCIA LIMA FEIRE – PERNAMBUCO E LISBOA
2. AURÉLIO WANDER BASTOS – RIO DE JANEIRO
3. AURINEY BRITO – AMAPÁ
4. AUSTRÉIA MAGALHÃES CÂNDIDO – SÃO PAULO
5. EDUARDO SERUR- PERNAMBUCO
6. ELIZA GONÇALVES DIAS – CEARÁ
7. MARIANNA CHAVES – PARAÍBA E COIMBRA
8. RAIMUNDO CHAVES NETO – CEARÁ E LISBOA
9. RICARDO BEZERRA – PARAÍBA
10. ROBERTO VICTOR PEREIRA RIBEIRO – CEARÁ
11. RODOLFO PAMPLONA FILHO – BAHIA
12. RODRIGO LIMA VAZ SAMPAIO – SÃO PAULO
13. JOSÉ HORÁCIO HALFELD REZENDE RIBEIRO – SÃO PAULO
14. CARMELA GRUNE – RIO GRANDE DO SUL
15. VIVIANE SÉLLOS KNOÉRR – PARANÁ
16. HÉLIO GUSTAVO ALVES – SANTA CATARINA
17. SOFIA MIRANDA RABELO – MINAS GERAIS
18. ANA PAULA BALBINO – MINAS GERAIS
19. CLÁUDIO HENRIQUE DE CASTRO – PARANÁ
20. ROBERTA AVELINE – ROMA / ITÁLIA

REALIZAÇÕES ISM

- I CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (SET/2013) – BELÉM
.....
- II CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (SET/2014) – BELÉM (em homenagem a Egydio Machado Salles)
.....
- III CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (MAIO/2015) – LISBOA
.....
- IV CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (SET/2015) – BELÉM (em homenagem a Zeno Veloso)
.....
- V CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (ABRIL/2016) – LISBOA (em homenagem a Clóvis Malcher)
.....
- XVIII CONGRESSO INTERNACIONAL E XXI CONGRESSO IBEROAMERICANO DE DIREITO ROMANO (AGOSTO/2016) – BELÉM (em homenagem a Clóvis Malcher)
.....
- VI CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (MAIO/2017) – LISBOA (em homenagem a Daniel Coelho de Souza)
.....
- XXIV FÓRUM DE CIÊNCIA PENAL (SETEMBRO/2017) – FORTALEZA
.....
- VISITA OFICIAL NA OMC – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO COMÉRCIO (ABRIL/2015) – GENEBRA/SUÍÇA
.....
- I CONGRESSO LUSO-ÍTALO-BRASILEIRO DE DIREITO (23 e 24 de ABRIL de 2018) – VATICANO/ROMA/ITÁLIA (em homenagem a Arnaldo Meira)
.....
- VII CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (18 e 19 de OUTUBRO de 2018) – LISBOA/PORTUGAL (em homenagem a Adherbal Meira Mattos)
.....
- II CONGRESSO ÍTALO-LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (25 e 26 de MARÇO de 2019) – ROMA/ITÁLIA (em homenagem ao centenário do nascimento do jurista Silvio Meira)
.....
- SIMPÓSIO DE DIREITO ROMANO (14 de MAIO de 2019) – RIO DE JANEIRO (em homenagem ao centenário do nascimento do jurista Silvio Meira)
.....
- COLUNBRADEC – CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO EMPRESARIAL E CIDADANIA (14 de MAIO de 2019) – CURITIBA/PA (em homenagem ao centenário do nascimento do jurista Silvio Meira – em parceria com o UNICURITIBA)
.....
- ENCONTRO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (27 de SETEMBRO de 2019) – LISBOA/PT (em homenagem ao centenário do nascimento do jurista Silvio Meira)
.....
- VIII CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (09 e 10 de OUTUBRO de 2019) – BELÉM/PA (em homenagem ao centenário do nascimento do jurista Silvio Meira)
.....
- SIMPÓSIO DE DIREITO AMAZÔNICO (08 de NOVEMBRO de 2019) – BELÉM/PA em homenagem ao centenário do nascimento do jurista Silvio Meira)
.....
- 30 “LIVES” virtuais na época da pandemia Covid-19
.....
- I CONGRESSO FRANCO-BRASILEIRO DE DIREITO (09 e 10 de MARÇO de 2022) – PARIS / FRANÇA (em homenagem aos 50 anos de formado do jurista FREDERICO COELHO DE SOUZA – “in memoriam”)
.....
- III CONGRESSO ÍTALO-LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (10 e 11 de OUTUBRO de 2022) – ROMA/ITÁLIA (em homenagem aos 50 anos de formado do jurista FREDERICO COELHO DE SOUZA – “in memoriam”)
.....
- IX CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (13 e 14 de OUTUBRO de 2022) – LISBOA/PT (em homenagem aos 50 anos de formado do jurista FREDERICO COELHO DE SOUZA – “in memoriam”)
.....
- X CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO (30 e 31 de MARÇO de 2023) – FUNCHAL/ILHA DA MADEIRA/PT (em homenagem aos 10 anos ISM)

• IV CONGRESSO ÍTALO-LUSO-BRASILEIRO DE DIREITO
(02 e 03 de OUTUBRO de 2023) – ROMA/ITÁLIA
(em homenagem aos 10 anos ISM)

• II SIMPÓSIO DE DIREITO AMAZÔNICO
(27 de OUTUBRO) - BELÉM/PA
(em homenagem aos 10 anos ISM)

PRÓXIMAS REALIZAÇÕES

• I CONGRESSO GERMANO-BRASILEIRO DE DIREITO
(12 e 13 de ABRIL de 2024) – FRAKFURT/ALEMANHA
(em homenagem a Silvio Meira)

PRÊMIO SILVIO MEIRA

- ANA PATRÍCIA LIMA FREIRE
- CÉSAR BECHARA NADER MATTAR JR
- CLÓVIS CUNHA DA GAMA MALCHER
- (in memoriam)
- CLÓVIS CUNHA DA GAMA MALCHER FILHO
- DES. CÉLIA REGINA DE LIMA PINHEIRO
- DANIEL QUEIMA COELHO DE SOUZA
- (in memoriam)
- DÉBORA BEMERGUY ALVES
- FREDERICO ANTÔNIO LIMA DE OLIVEIRA
- FREDERICO COELHO DE SOUZA (in memoriam)
- GUARANY JR
- JEFERSON ANTÔNIO FERNANDES BACELAR
- MAITÊ GADELHA (médica – edição especial)
- MARIA TERESA DA COSTA MACEDO
- DES. MILTON AUGUSTO DE BRITO NOBRE
- PAULO ARTHUR CAVALCANTE KOURY
- RAIMUNDO CHAVES NETO
- ROBERTO VICTOR PEREIRA RIBEIRO
- SÉRGIO ALBERTO FRAZÃO DO COUTO
- (in memoriam)

PRÊMIO MYRTHES GOMES DE CAMPOS

- ROBERTA MENEZES COELHO DE SOUZA (2020)
- MARIA AVELINA IMBIRIBA HESKET (2021)
- ÂNGELA SERRA SALES (2022)
- ANA MARIA RODRIGUES BARATA (2023)

CÁTEDRAS DE INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA

I. CÁTEDRA SILVIO MEIRA

- II. CÁTEDRA CLÓVIS MALCHER
- III. CÁTEDRA DANIEL COELHO DE SOUZA
- IV. CÁTEDRA ORLANDO BITAR
- V. CÁTEDRA AUGUSTO MEIRA
- VI. CÁTEDRA PAULO KLAUTAU
- VII. CÁTEDRA OTÁVIO MENDONÇA
- VIII. CÁTEDRA ORLANDO TEIXEIRA DA COSTA
- IX. CÁTEDRA OCTÁVIO MEIRA
- X. CÁTEDRA EGYDIO SALLES
- XI. CÁTEDRA INGLEZ DE SOUZA
- XII. CÁTEDRA BENEDITO NUNES
- XIII. CÁTEDRA PEDRO TEIXEIRA (LUSO-BRASILEIRA)
- XIV. CÁTEDRA EGYDIO SALLES FILHO
- XV. CÁTEDRA ZENO VELOSO
- XVI. CÁTEDRA LUIZ PAULO MALCHER

HINO DO INSTITUTO SILVIO MEIRA

Letra e música:
José Vicente Malheiros da Fonseca

Nossa fonte do saber,
Entidade cultural
Para o estudo do Direito.
Salve nosso grande jurista!
Mestre do Direito Romano,
Que tanto orgulha o Pará
Tu és universal,
Sílvio Meira imortal,
E nas lições que deixaste,
Não há nada que afaste
Esse nosso ideal.
Sempre em prol da cultura
Base da educação
E na pesquisa, na cátedra,
Da ciência jurídica
Que inspira a canção.
Vamos cantar neste hino
Nosso Instituto querido,
Casa de Sílvio Meira,
Romanista, escritor,
Eternal professor.
Salve nosso grande jurista!
Mestre do Direito Romano,
Que tanto orgulha o Pará
Tu és universal,
Sílvio Meira imortal,
E nas lições que deixaste,
Não há nada que afaste
Esse nosso ideal.

PALAVRA DO PRESIDENTE À 1ª EDIÇÃO

O Instituto Sílvio Meira - Academia de Direito, apresenta a **1ª Edição do Boletim Jurídico da CÁTEDRA DE DIREITO DO TRABALHO ORLANDO TEIXEIRA DA COSTA**. O patrono da **CÁTEDRA DE DIREITO DO TRABALHO DO ISM** ingressou na magistratura trabalhista em setembro de 1957 como suplente de juiz presidente da então 1ª Junta de Conciliação e Julgamento e, dois anos depois, conquistou o primeiro lugar no concurso para juiz presidente da mesma Junta, cargo que exerceu até 1967, quando, então, foi promovido a juiz togado do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

Foi eleito presidente do TRT da 8ª Região por cinco mandatos consecutivos (sempre por unanimidade), de 1969 a 1978. Também por unanimidade, foi convocado para o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Como ministro do TST, Orlando Teixeira da Costa exerceu os cargos de corregedor geral, vice-presidente e presidente daquela Corte, este último no período de 1993 a 1995.

Na vida acadêmica, Orlando Teixeira da Costa foi professor de Literatura Brasileira no colégio Gentil Bittencourt, professor catedrático de Sociologia na UFPA (onde também ensinou Direito Constitucional) e de Direito do Trabalho e Sociologia Jurídica na Universidade de Brasília e no antigo CESEP. Era, também, professor emérito da Universidade Santa Cecília dos Bandeirantes, em Santos. Foi fundador e presidente da Academia Nacional de Direito do Trabalho (cadeira nº 41) e, ainda, está como membro honorário da Academia Paraense de Letras Jurídicas.

Nesta 1ª edição temos a imensa honra de contar com a direção da professora **Perlla de Almeida Barbosa Pereira**, a quem eu desde já agradeço o empenho e a dedicação.

Esta 1ª edição do Boletim Jurídico da Cátedra de Direito do Trabalho Orlando Teixeira da Costa sagra-se ímpar pelo mérito dos articulistas e pela contemporaneidade das abordagens temáticas, encontrou seu escopo e inscreve-se entre as belas obras de arquitetura da genialidade jurídica nacional e internacional. Deleitem-se.



Belém, Pará, Brasil, 01 de novembro de 2023

ANDRÉ AUGUSTO MALCHER MEIRA
Presidente do ISM - Instituto Silvio Meira / Academia de Direito

PALAVRA DA DIRETORA

ORLANDO TEIXEIRA DA COSTA: UMA VIDA DEDICADA À JUSTIÇA E AO ENSINO.

É com imensa honra e profunda gratidão que aceito o convite do Dr. André Meira, presidente do Instituto Silvio Meira, para assumir a direção da Cátedra Orlando Teixeira da Costa. Este convite certamente representa o reconhecimento do trabalho e dedicação que tenho dedicado à defesa dos Direitos Trabalhistas. É um verdadeiro privilégio poder liderar uma iniciativa tão prestigiosa e comprometida com a promoção do conhecimento e do desenvolvimento em nossa comunidade.

Orlando Teixeira da Costa foi uma figura notável na história da Justiça do Trabalho no Brasil, cuja carreira exemplar e contribuições significativas marcaram sua passagem pelo mundo jurídico e acadêmico. Graduado pela Faculdade de Direito do Pará em 1952, Orlando Teixeira da Costa iniciou sua trajetória profissional como advogado, mas sua vocação para a administração da justiça o levou a desempenhar papéis de destaque no sistema judiciário.

Sua carreira na Justiça do Trabalho teve início quando presidiu a 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Belém, função que desempenhou com distinção de 1959 a 1967. Sua atuação competente e comprometida com a resolução de conflitos trabalhistas lhe rendeu o reconhecimento e, em 1967, foi promovido a Juiz Togado do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

Orlando Teixeira da Costa não se limitou a ser um juiz de carreira; ele assumiu a presidência do TRT da 8ª Região em duas ocasiões distintas, no período de 1969 a 1976 e novamente de 1978 a 1980. Sua liderança e habilidades administrativas contribuíram para a eficiência do tribunal e o aprimoramento do sistema de justiça trabalhista.

Além de sua notável carreira no judiciário, o Ministro Orlando Teixeira da Costa também desempenhou um papel fundamental no campo do ensino. Por mais de 30 anos, ele compartilhou seu conhecimento como Professor Titular de Sociologia e Direito do Trabalho na Universidade Federal do Pará. Seu compromisso com a educação e a formação de novas gerações de profissionais do direito demonstrou sua paixão pelo compartilhamento do saber e seu compromisso com o desenvolvimento da sociedade.

Em 16 de junho de 1982, Orlando Teixeira da Costa



Perlla de Almeida Barbosa Pereira

Mestre em Direitos Fundamentais. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho. Professora da Universidade da Amazônia – UNAMA. Diretora da Cátedra Orlando Teixeira da Costa de Direito do Trabalho do Instituto Silvio Meira. Advogada.

tomou posse como Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o ápice de sua carreira no judiciário trabalhista. Durante sua trajetória no TST, ele ocupou várias posições de destaque, incluindo a de Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho no período de 12 de junho de 1990 a 6 de fevereiro de 1991, Vice-Presidente entre 1991 e 1993, e finalmente, a Presidência do TST no biênio de 1993 a 1995.

Sua gestão na Presidência do TST foi marcada por sua dedicação à justiça, eficiência e modernização do sistema judiciário trabalhista, deixando um legado de avanços importantes em prol dos direitos dos trabalhadores e da eficácia do sistema de justiça.

O Ministro Orlando Teixeira da Costa encerrou sua carreira em 21 de outubro de 1997, ao se aposentar, mas sua contribuição duradoura à Justiça do Trabalho e ao ensino do Direito do Trabalho continuou a inspirar e influenciar gerações posteriores. Sua passagem pela vida e pelo judiciário brasileiro foi marcada por sua dedicação à justiça e ao conhecimento, e seu legado perdura como um exemplo de excelência no serviço público e na educação jurídica. Seu falecimento em 1 de março de 1998 foi um luto para a comunidade jurídica, mas sua memória e influência perduram como um tributo à sua notável carreira e compromisso com a justiça e o ensino.

Honrando a sua memória, seguimos com o fomento da produção acadêmica no mundo jurídico brasileiro. Os textos a seguir estão leves, objetivos, atuais e cheios de conhecimento. Boa leitura a todos.

LEI DE PROTEÇÃO DE DADOS E O MUNDO DO TRABALHO.

Alguns documentários na TV nos revelam que nossos desejos, receios e expectativas racionais são dados reconhecidos por empresas de alta tecnologia que negociam esses dados com outras empresas interessadas em nos convencer de que adotemos opções ideológicas, políticas ou simplesmente mercadológicas que em princípio não seriam as nossas opções. A liberdade de fazer escolhas políticas, em desafio ao regime democrático, tem sofrido sério e abusivo desvirtuamento, como se deu no escândalo da Cambridge Analytica, retratado no documentário “Privacidade Hackeada”. Acerca do que conversamos em nossos ambientes mais íntimos, conta-nos Shoshana Zuboff, professora da Harvard Business School, que autoridades alemãs descobriram ser o programa usado no Google Maps, capaz de extrair dados de rede sem fio privadas, incluindo dados de redes residenciais. Os segredos dos lares convertendo-se assim em dados, usados para fins comerciais. A empresa de tecnologia fez um acordo no valor de US\$ 7 milhões para resolver o problema, o que está longe de gerar tranquilidade para todos nós.

No mundo do trabalho, a mineração e o tratamento de dados estão ocorrendo de modo curioso. Motoristas e entregadores que trabalham sob demanda por meio de aplicativos, em vários casos, submetem-se a sistemas de avaliação do trabalho que impõem rotas seletivas, suspendem e excluem trabalhadores resistentes ao comando algorítmico.

Esse gerenciamento, por inteligência artificial, vale-se de informações não compartilhadas (só a plataforma sabe sobre dados do seu suposto parceiro, não o contrário) e de um código-fonte supostamente protegido por direito que deveria sempre atender a função social: o direito de propriedade.

Como sobreveio a eficácia, no Brasil, da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), ao menos três questões reclamam alguma resposta: a) os dados pessoais do motorista ou do entregador podem ser apropriados sem seu consentimento? b) o titular desses dados pode conhecê-los, bloqueá-los ou exigir a portabilidade deles para outra plataforma? c) a decisão gerencial (gerenciamento algorítmico) de suspensão ou exclusão do trabalhador deve ser recorrível a um órgão provido de inteligência humana? Sobre a primeira questão (permissão para uso de dados), a LGPD autoriza o acesso à informação e exige o consentimento, sem vício na formação da vontade, do titular de dados – mas essa solução legal é ambígua, pois consentimento livre em relações assimétricas (entre desiguais) é exigência que destoa da ambiência em que se produz.

A segunda questão (bloqueio e portabilidade pelo titular dos dados) exigirá, de quem lhe der resposta negativa, justificativa para um direito universal ser restritivo em relação a um trabalhador, só por ser trabalhador. Às vezes se argumenta que assim deve ser porque o sacrifício do trabalhador importará crescimento econômico, em benefício de todos. Amartya Sen, que se notabilizou quando recebeu o Prêmio Nobel de Economia em 1998, sustenta, porém, que “o crescimento econômico não pode ser considerado um fim em si mesmo. O desenvolvimento tem de estar relacionado sobretudo com a melhora da vida que levamos e das liberdades que desfrutamos”, pois isso “também permite que sejamos seres sociais mais completos”. Ou a proteção de dados é universal, ou direito humano não é.

A terceira questão (direito de apelar a um órgão recursal composto por seres humanos) nos faz lembrar que o art. 22.1 do Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia assegura o direito de não se estar sujeito a decisão baseada unicamente no tratamento automatizado; mas o art. 20 da LGPD, no Brasil, foi alterado para não mais constar que o julgamento se dê por “pessoa natural”. Estaríamos todos, inclusive trabalhadores, submetidos a julgamento puramente algorítmico? Que ao menos possa ser julgado, ao final, o ser humano que programou o desalmado algoritmo.



**Autor: Min.
Augusto César
Leite de Carvalho**

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Leciona Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho na graduação e pós-graduação do IESB - Instituto de Educação Superior de Brasília. Professor de Direito dos Contratos em curso de mestrado na Universidade Autônoma de Lisboa e no curso de pós-graduação lato sensu em Direito Constitucional do Trabalho da Universidade de Brasília, em convênio com o TST. É professor no curso de pós-doutorado da Universidad de Salamanca. Foi advogado, promotor de justiça, juiz do trabalho e desembargador federal do trabalho no TRT da 20ª Região, onde exerceu os cargos de Presidente do TRT e Diretor da Escola Judicial. Desde dezembro de 2009, é ministro do Tribunal Superior do Trabalho, onde compôs o Conselho Consultivo da Escola Nacional dos Magistrados do Trabalho, presidiu o Comitê Gestor de Tecnologia da Informação. Presidiu a Comissão de Documentação e coordenou o Comitê Gestor do Programa Nacional de Resgate da Memória da Justiça do Trabalho - CGMNac-JT no biênio 2016/2017. Foi vice-diretor da Enamat – Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados da Justiça do Trabalho e é membro do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

AS DECISÕES DO STF E AS REPERCUSSÕES PARA A JUSTIÇA ESPECIALIZADA TRABALHISTA.

O quadro formado para o direito material e processual do trabalho pós atuação judicante do Supremo Tribunal Federal, nos últimos tempos, é absolutamente desastroso. Quanto à Justiça do Trabalho a Suprema Corte vem negando não só a sua autonomia, mas a sua importância social, desprezando conceitos e princípios historicamente constituídos e diferenciados.

Haveria uma premeditada tentativa de transformá-la numa Justiça inútil aos olhos da sociedade? A Justiça do Trabalho, com efeito, padece com propostas que pregam a sua extinção desde que foi criada. No projeto de Reforma do Judiciário (EC 45/2004), em especial, um dos itens polêmicos mais debatidos foi o encerramento das atividades da JT e a incorporação dos seus órgãos à estrutura da Justiça Federal.

O senador Antônio Carlos Magalhães à época era o principal defensor do relatório da Reforma, segundo o qual as ações trabalhistas originárias passariam a ser julgadas nas varas especiais da Justiça Federal, e os recursos pelos Tribunais Regionais Federais. O Tribunal Superior do Trabalho deixaria de existir, competindo ao Superior Tribunal de Justiça substituí-lo.

O relator Aloysio Nunes assentou a justificativa desta proposta na necessidade de imprimir maior rapidez nos julgamentos das ações trabalhistas, bem como na constatação de que a Reforma deveria acabar com uma “pilha de instituições inúteis” no Poder Judiciário.

Apesar do ataque frontal, a Emenda Constitucional 45 consagrou a ampliação da competência da Justiça do Trabalho.

As ofensivas, contudo, não cessaram. O Ministro do STF Luiz Roberto Barroso, em 2017, por exemplo, afirmava que o Brasil tinha 98% das ações trabalhistas do mundo, sendo, pois, inaceitável a existência de um órgão do judiciário com esta quantidade de processos. Esta afirmação foi desmentida com facilidade pelo procurador do trabalho Cássio Casagrande que apresentou dados concretos para demonstrar que só nos EUA havia 1,7 milhões de reclamações trabalhistas. Casagrande reputou a afirmação do Ministro como uma grande “falácia” (artigo publicado no jornal “JOTA”).

Mais recentemente foi encaminhado à Comissão de Constituição e Justiça do Congresso Nacional um PL para extinguir a Justiça e o Ministério Público do Trabalho.

A pergunta que se deve fazer é: qual o motivo real de tantos ataques já que a Justiça do Trabalho, segundo dados do Relatório Geral de 2020, distribuiu para os trabalhadores R\$ 28 bilhões e repassou R\$ 3,6 bilhões para a União em Imposto de Renda, INSS, custas, emolumentos e multas aplicadas pela Superintendência do Trabalho? Qual a razão para que essa justiça social, pacificadora, enxuta e, como se viu, rendosa, esteja sempre sujeita a agressões por parte do executivo, do legislativo, e do próprio poder judiciário? O pronunciamento da ministra aposentada do STJ, Eliana Calmon, no sentido de que a Justiça do Trabalho era aparelhada pelo PT, além do despautério, era uma clara demonstração do desrespeito e do profundo desconhecimento sobre os pilares que edificaram a Justiça do Trabalho.

As propostas endossadas por alguns magistrados e advogados trabalhistas para que houvesse o fim da representação de leigos através das representações de classe profissionais e econômicas (juizes classistas); o fim do poder normativo da Justiça do Trabalho, com implantação, para solução dos conflitos coletivos, da arbitragem privada; a eliminação do princípio da conciliação pelos Tribunais do Trabalho nos conflitos trabalhistas individuais, com implantação das chamadas comissões de conciliação prévias,

representaram um verdadeiro tiro no pé. O questionamento de institutos específicos trabalhistas resultaria, como resultou, no próprio enfraquecimento da natureza especialíssima da Justiça do Trabalho cujas características foram consagradas pelo pacto político de 1988 sobre o poder judiciário.

Como diria Nelson Rodrigues, alguns magistrados e advogados trabalhistas carregam infelizmente o chamado “complexo de vira-lata”, porque acreditam genuinamente na inferioridade da Justiça do Trabalho frente aos demais organismos judiciais.

Considerá-la como uma Justiça menor, ou de segunda categoria, não é um mero equívoco fruto da ignorância, desleixo ou ingenuidade. A matriz deste preconceito, ao nosso ver, é ideológica.

Não se trata, aqui, de um mero clichê, mas os arautos da política econômica neoliberal predominante na América do sul e Caribe, não admitem a existência de um organismo judicial cujos julgados assegurem direitos sociais inibidores dos investimentos estrangeiros.

O Banco Mundial, através do famigerado “documento técnico 319”, de 1996, orientou os países do consenso de Washington a estruturar um Judiciário, cuja eficiência, ademais de outros quesitos, deveria ficar atrelada à capacidade de definir e interpretar os direitos e garantias da propriedade, com vistas ao desenvolvimento econômico, sem qualquer preocupação com a integridade do ser humano, defesa do meio ambiente, dignificação do trabalho, valorização dos direitos de cidadania, e resguardo dos padrões culturais das nações.

Talvez não seja possível reverter a curto prazo os enormes prejuízos e danos causados por estas últimas decisões proferidas pelo STF acerca da competência jurisdicional trabalhista, e contestadoras dos direitos mais elementares dos trabalhadores garantidos na CLT que completa 80 anos.

No entanto, é preciso que a comunidade jurídica compreenda que o esvaziamento dessa jurisdição especial e diferenciada exercida pelos órgãos judicantes trabalhistas, de natureza eminentemente social e protetiva, permite, em última análise, que os poderes da União deixem de ser autônomos e harmônicos entre si, condição “sine qua non” para construirmos uma sociedade livre, justa, solidária e acima de tudo humana, valores fundamentais da República Federativa do Brasil abraçados pelo artigo 1º da nossa Constituição.



Autora: Rita Cortez

Ex-Presidente do Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB), Presidente da ACD - Academia Carioca de Direito, Membro da ABD - Academia Brasileira de Direito. Benemérita do ISM - Instituto Silvío Meira.

A LEI DA IGUALDADE SALARIAL E NOVOS PARÂMETROS PARA POSTULAÇÃO DA ISONOMIA – A EQUIVALÊNCIA SALARIAL.

É imprecisa a informação de que a Lei 14.611/2023 estabelece a igualdade salarial vedando a discriminação entre mulheres e homens. A igualdade salarial é garantia constitucional (art.5º. I, 7º. XXX) e muito antes de 1988 já constava da nossa octogenária CLT(art.461).

O que há de original na Lei da Igualdade Salarial está no estabelecimento de uma dinâmica assecuratória do direito a igualdade, o que oferece maior possibilidade do exercício concreto desse direito. Tradicionalmente o direito a igualdade salarial considerava como de igual valor o trabalho executado com a mesma perfeição técnica, igual produtividade, entre pessoas com tempo de serviço não superior a quatro anos no estabelecimento comercial e não superior a dois anos na função.

A lei vem como instrumento de concretização da tutela da igualdade na medida em que exige transparência nos critérios remuneratórios. Mais que isso, ultrapassando uma política clássica de reparação, o regramento avança dispondo sobre a implantação de programas de diversidade e inclusão, propondo um papel educativo aos envolvidos no processo do labor numa construção para o futuro e estabelece o fomento à capacitação e formação das mulheres, o que implica numa política afirmativa de reparação às falhas do passado em que a condição feminina não usufruiu de oportunidades de crescimento profissional.

A lei viabiliza um canal reparador-construtor, na medida em que reconhece o aspecto estrutural que vem travando o crescimento do trabalho feminino do ponto de vista hierárquico, proporcionando meios para que a mulher recupere este déficit, ao mesmo tempo em que se dirige ao meio social do trabalho em que ela está inserida, para nele inserir ações transformadoras com programas de diversidade e inclusão.

Ao vincar a necessidade das empresas estabelecerem mecanismos de transparência nas suas políticas de salários a Lei da Igualdade vai além da garantia originária do art.461 consolidado de mesma perfeição técnica, igual produtividade, entre pessoas com tempo de serviço não seja superior a quatro anos no estabelecimento comercial e não superior a dois anos na função, e inaugura a possibilidade de processos de equivalência salarial que podem se mostrar bem mais amplos do que a tradicional postulação por equiparação salarial, no que ela tem de subsunção aos limites de observância dos requisitos do parágrafo 1º. do art. 461 consolidado.

Com isso a Lei da Igualdade Salarial dialoga transversalmente com garantia constitucional da igual inscrita no pórtico da CF e com os dispositivos específicos de vedação de diferença salarial por motivo de sexo, idade, cor, estado civil, deficiência, trabalho manual, técnico ou intelectual e não está limitada aos contornos do art.461 da CLT. Pelo menos no que se refere a igualdade salarial a que se destina a norma em comento, além dos dispositivos do art. 461, homens e mulheres tem assegurada a prática transparente de critérios remuneratórios.

Isto significa que mesmo que se admita a possibilidade de valores salariais diferentes, a empresa precisa demonstrar que tais distinções estão dentro de critérios remuneratórios de igualdade.

Se há homens salarialmente distantes de mulheres contratadas quatro anos depois que possibilita em tese a paga de valores maiores é preciso que se demonstre os critérios para que mulheres percebam valores inferiores, quando for demonstrada que produzem com igual qualidade e produtividade.

Ou, no caso de mulheres percebendo valores inferiores aos homens em atividades distintas – o que afastaria a priori a regra do

461 – mas com igual padrão de responsabilidade, será necessário que a empresa demonstre os critérios remuneratórios para fixação deste e daqueles salários em patamares distintos.

A nova lei amplia a tutela da igualdade para além da identidade de funções nos limites estritos do art.461 consolidado, para exigir que o empregador demonstre a utilização de critérios remuneratórios para a fixação dos padrões salariais utilizados no empreendimento. A equivalência salarial não constitui uma novidade no ordenamento jurídico. No art. 12 da Lei 6.19/74 há a garantia de remuneração equivalente aos trabalhadores temporários relativamente aos trabalhadores da empresa tomadora.

A própria CLT, nos art.300 e 460 se refere a equivalência salarial com o critério de fixação de salários. Observe-se que na hipótese do art.460 a fixação do salário não ajustado observará o padrão salarial de serviço equivalente ou daquilo que for habitualmente pago a serviço semelhante, sem que haja restrição quando ao do tempo de serviço entre os trabalhadores.

Neste sentido, os art.460 e 461 não se entrecruzam e, para a fixação do salário daquele trabalhador ou trabalhadora que não foi previamente ajustado ou sobre cuja prova não se possa avançar (hipótese do art.460), não se aplicam as condicionantes do art.461 quanto a tempo de serviço quer na função, quer na empresa, nem se condiciona a verificação quanto a produtividade e perfeição técnica.

A equivalência salarial é ainda utilizada quando o trabalhador passa a realizar funções distintas daquela para a qual foi contratado, e por vezes superiores, sem que haja qualquer alteração no padrão salarial original e, nestes casos, utiliza-se como referencia a remuneração paga a cargos semelhantes.

A lei da igualdade salarial, ao fixar a obrigatoriedade de critérios remuneratórios de igualdade assegurou a homens e mulheres um direito subjetivo a postulação de diferenças salariais sob a ótica da equivalência salarial quando ficar provado que não houve a justificativa de critérios de remuneração capazes de ensejar a prática de salários distintos, o que ultrapassa os limites tradicionais dos pleitos de equiparação salarial nos moldes do art.461 consolidado.

Sob tal perspectiva, a Lei 14.6511/23 dá concretude à garantia constitucional de isonomia, contribui para a construção de uma sociedade mais igual e ratifica o compromisso com a dignidade do trabalhador.



Autora:
Paula
Franssinette

Advogada, Especialista, Mestre e Doutora em Direito pela UFPA. Diretora da Atep (Associação da advocacia trabalhista do Estado do Pará) Membro da Academia Paraense de Letras Jurídicas Associada da ABDJ - Associação Brasileira de Juristas pela Democracia.

ENTRE PERMANÊNCIAS HISTÓRICAS E CONQUISTAS RECENTES: O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL.

O trabalho doméstico no Brasil engloba em sua dinâmica, milhões de trabalhadores e trabalhadoras que, presentes nos mais diversos lares brasileiros, exercem atividades que são de grande relevância para que outras famílias possam ter funcionando, a engrenagem de suas vidas cotidianas. Contudo, mesmo com tamanha importância, este segmento ainda enfrenta muitas dificuldades nos dias atuais, que vão desde constrangimentos morais até o trabalho análogo a escravidão.

Embora as atividades domésticas possam ser identificadas nos mais diversos períodos da história humana, no Brasil, por exemplo, foi somente no ano de 1972 que o trabalho doméstico foi reconhecido como profissão. No universo de pessoas vinculadas a este setor, a maioria esmagadora é de mulheres. Os dados do 4º trimestre de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), vinculada ao Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística (IBGE), revelam que no Brasil possuía aproximadamente 5,8 milhões de pessoas ocupadas no trabalho doméstico, equivalente a 5,9% da força de trabalho, onde deste total, 91,4% eram mulheres.

Esse número tão expressivo de mulheres no trabalho doméstico encontra no passado, onde tanto historicamente ou até mesmo biologicamente foi construída a ideia de que a condição feminina estaria mais “apta” a esse tipo de tarefa enquanto aos homens caberia as atividades produtivas ou políticas. No que hoje se tem como Brasil, essa “adequação” feminina ao doméstico esteve umbilicalmente atrelada a escravidão onde as mulheres negras africanas eram traficadas para trabalhar não só nas lavouras, mas também nas casas dos senhores de terras, sendo mucamas ou amas de leite.

Mesmo com a Abolição da Escravidão formalmente estabelecida pela Lei Aurea em 1888, o trabalho doméstico continuou a ser um dos principais meios de sobrevivência para muitas mulheres.

No Brasil, a regulamentação do trabalho doméstico se faz presente ao longo dos anos por certos dispositivos legais, como a Lei 5.859 de 1972 que designou o reconhecimento do viés profissional do trabalho doméstico em seu artigo primeiro. Nos artigos seguintes, como no terceiro e no quarto

apresentava direitos como férias e os benefícios da Previdência Social. Na década posterior, a Constituição de 1988 em seu artigo 7º buscou estender aos que desempenham o trabalho doméstico, direitos já previstos aos que estavam vinculados principalmente ao ambiente das fábricas, ou seja, os trabalhadores urbanos da indústria, exemplificados nesse momentos com os dispostos nos incisos IV (garantia do salário mínimo), VI (irredutibilidade salarial), VIII (décimo terceiro salário), XV (repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos), XVII (férias anuais com adicional de 1/3), XVIII (licença à gestante), além da integração à Previdência Social.

Além dos citados, a Emenda Constitucional 72 de 2013 englobou direitos como a limitação da jornada diária de trabalho de 8 horas e semanal de 44 horas, adicional de 50 % a horas extras dentre outros. No entanto, em meio a decisões, leis e artigos, o que ainda fica evidente, é a fragilidade dos mecanismos de proteção as trabalhadoras domésticas. Estas muitas vezes, são mantidas distantes do que é necessário para a conformação de uma vida digna, como a saúde, moradia e lazer. É nessa direção a afirmação sobre a necessidade de se melhor regulamentar a “PEC das domésticas”, como também é conhecida a Emenda 72, para que assim, a letra da lei passe a de fato ser condutora da experiência prática da vida cotidiana dessas milhões de trabalhadoras domésticas do Brasil.



**Autor:
Emerson
Sousa Soares**

Mestrado pelo Programa de Pós Graduação da Universidade Federal do Pará em Ensino de História - UFPA (2019-2022). Graduação em Licenciatura e Bacharelado em História pela Universidade Federal do Pará - UFPA (2005-2011). Graduando em Direito a nível de Bacharelado na Universidade da Amazônia - UNAMA.

O TEMA 935 DA REPERCUSSÃO GERAL DO STF E A CONSTITUCIONALIDADE DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL FRUTO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA.

No dia 11 de setembro de 2023 o Supremo Tribunal Federal (STF) firmou, no julgamento de Embargos de Declaração no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, o Tema 935 de repercussão geral, declarando constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados filiados ou não, desde que assegurado o direito a oposição.

Em que pese a Lei 13.467/2017, altera os artigos 578 e 579 da CLT., condicionando para o recebimento, que os trabalhadores previamente autorizem o referido desconto para ser repassado para as entidades sindicais, o que defende o direito fundamental previsto no art. 8º, V CF/1988, mas, de outro modo, o STF avança em seu entendimento quando privilegia o princípio da Autonomia privada coletiva, que se caracteriza pelo poder de se organizar por suas próprias decisões por via dos instrumentos coletivos de trabalho, como acordo e convenções em que todos os trabalhadores serão atingidos.

Assim, diferente da liberdade individual contratual, a autonomia privada coletiva constitui-se na vontade do grupo, da categoria de trabalhadores, protagonizada pelo sindicato ou pela comissão de negociação eleita no âmbito da assembléia geral que conduzirá as negociações para assinatura do instrumento coletivo que consistirá em norma jurídica de caráter cogente na relação laboral.

A contribuição assistencial de todos os trabalhadores, é medida isonômica e prima pela prevalência da autonomia privada coletiva, o qual trabalhadores e empregados por via da negociação coletiva, firmam as bases das relações de trabalho que por vezes vão além do que está assegurado na CLT, ou flexibilizando normas que melhor se adequam a atividade econômica e ao bem estar do Trabalhador.

Ressalta-se que a negociação coletiva é o melhor meio para a solução de conflitos ou problemas que surgem entre o capital e o trabalho, sendo que o financiamento do sistema sindical por meio da contribuição assistencial, é a forma adequada para que os sindicatos de trabalhadores possam ter paridade de armas com o sindicato patronal.

Assim, foi o entendimento capitaneado pelo Ministro Roberto Barroso e seguido pelo Ministro Gilmar Mendes, que mudou seu voto por entender que com a impossibilidade da cobrança da contribuição sindical de todos os trabalhadores vulnerabilizaria as entidades sindicais dos trabalhadores, o que geraria um desequilíbrio na correlação de forças capital e trabalho.

De todo modo, ao assegurar o direito de oposição dos trabalhadores, manteve-se a garantia constitucional prevista no art. 8, V CF/1988, mais ainda, cria-se um dispositivo de controle com relação ao aspecto da representatividade sindical, pois caso não atue de acordo com os interesses da categoria ou em prejuízo da mesma.

Com o advento da Lei 13.467/2017, os instrumentos normativos advindos dos processos de negociação coletiva, pautados na autonomia da vontade coletiva, ganhou forma normativa considerável, nos termos do Art. 611-A da CLT que preconiza o “negociado tem prevalência sobre o legislado”, salvo as vedações do art.611-B da CLT. Assim com o advento do presente entendimento do STF, cria instrumento de fortalecimento econômico de uma das partes do processo, não somente de negociação, mas principalmente de um dos agentes ativos do processo de normatização das regras inerentes a relação do trabalho, que agora produzidas pela suposta “cooperação” entre o capital e o trabalho.



Autor: Walber Palheta de Mattos

Advogado Trabalhista e Sindical, Professor do curso de Direito da Unama e Uniesamaz, Mestre em Direitos Fundamentais (Unama) Doutorando do Programa de Pós graduação em Gestão de Recursos naturais e Desenvolvimento local na Amazônia do Núcleo de Meio Ambiente da UFPA.

A PEJOTIZAÇÃO COMO VIOLAÇÃO A PRECEITOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS.

Para a sociedade contemporânea, muito se aduz acerca das possibilidades de adaptação ao meio, em relação ao mercado de trabalho. Com sugestões baseadas em uma via única geralmente, na qual o trabalhador deve adaptar-se ao que mercado de trabalho requer. No entanto, o que fica obscuro, nos bastidores, é o elemento base para a classe trabalhadora, a necessidade.

Logo, para que se tenha um bem viver pleno, é necessário ter poder de consumo, diante disso, o obreiro em muitas situações, se expõe a situações que lhe furtam direitos, algumas delas, sob o disfarce de um "plus", em relação a retornos financeiros, como é o caso da pejotização, haja vista que com a ausência de descontos relacionados a tributações sociais por exemplo, o trabalhador acaba recebendo uma importância financeira "cheia". Nesse caso, os fins nunca justificarão os meios, haja vista que os direitos indisponíveis em relação a proteção do trabalhador, nunca devem ser violados.

No entanto, com a possibilidade de realizar atividade simulando um contrato entre pessoas jurídicas, isso gera a vantagem para o lado patronal apenas, porém, o custo disso é a completa violação do princípio da proteção, além de plena ofensa aos direitos individuais do trabalhador, expressos no art. 7º do texto constitucional. O trabalhador "abre mão" de direitos plenos como expresso nos incisos II, III e VIII do artigo supracitado respectivamente: seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; fundo de garantia do tempo de serviço; décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria etc.

A consolidação das leis do trabalho nos apresenta mecanismos para que violações como estas, sejam questionadas e tornem-se sem efeito, conforme exposto no art. 9º CLT, além disto, nos indica que as relações contratuais podem ser objeto de livre estipulação entre as partes, salvo as relacionadas a direitos indisponíveis, conforme expresso no art. 444 da Clt.

A pejotização, fere preceitos constitucionais para além das relações de trabalho e emprego,

chegando a outro direito social (art. 6º CF/88), o instituto do Seguro Social (art. 201, CF/88), pois o obreiro que realiza atividade como se pessoa jurídica (ficta) fosse, se distancia de sua qualidade de segurado. Posto isto, a lacuna ainda existente que possibilita atos contrários ao regramento vigente, deve ser extinguida, para fortalecer a caminhada socio histórica pertinente aos direitos dos trabalhadores, seja no que tange o ato laboral, saúde e medicina do trabalho e chegando à previdência social.

O caminho legal para a proteção do trabalhador, é longo repleto de inúmeros desafios no que tange o direito individual e coletivo do trabalho, ao expandirmos isto, chegamos a institutos ligado a tríade da seguridade social (art. 194 CF), que são meios de manutenção da dignidade do obreiro, salvaguardando-o, haja vista, que em relação ao vício da pejotização, a figura da hipossuficiência se personifica com o trabalhador que é guiado para o aceite de um instituto completamente paradoxal ao que em regra deve ser realizado por parte do empregador, honrando assim, o expresso no art. 3º da consolidação das leis do trabalho.

É necessário manter a vigilância em relação a lacunas que surgem e seguem ativas com o passar do tempo e eventuais reformas. A pejotização é um estigma no que se refere a estrutura legal de proteção ao trabalhador.



Autora:
Amanda
Barros Melo

Acadêmica de Bacharelado em Direito (Unama). Mestra em Ciências da religião pela Universidade do Estado do Pará (UEPA - 2014-2016), ligada a linha de pesquisa Hermenêutica e as Linguagens da religião (PPGCR-UEPA).

A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E OS DESAFIOS NA ÁREA ARTÍSTICA: REFLEXÕES A PARTIR DO CASO LARISSA MANOELA.

A recente notícia envolvendo a atriz Larissa Manoela e seu rompimento com os pais, alegando falta de acesso aos frutos de seu trabalho desde a infância, trouxe à tona questões relevantes sobre a legislação do trabalho, especialmente quando aplicada a casos envolvendo crianças e adolescentes na área artística. A falta de regulamentação específica muitas vezes leva a situações em que os direitos e o bem-estar das crianças e adolescentes são negligenciados em prol do lucro e da visibilidade.

O trabalho infantil artístico é uma realidade na indústria do entretenimento, onde jovens talentosos muitas vezes iniciam suas carreiras desde muito cedo. Essas crianças e adolescentes contribuem significativamente para a economia e a cultura. Um dos principais problemas enfrentados por artistas como Larissa Manoela é a ausência de regulamentações específicas para a indústria do entretenimento.

A legislação trabalhista tradicional nem sempre se aplica de maneira adequada às peculiaridades do trabalho artístico. Isso cria ambiguidades e lacunas que podem ser exploradas por empregadores e empresários. Por exemplo, em muitos casos, artistas são contratados como pessoas jurídicas (PJ) em vez de funcionários com carteira assinada. Isso pode resultar em uma falta de acesso a benefícios trabalhistas fundamentais, como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), seguro-desemprego e horas extras. Embora essa prática possa ser benéfica para algumas partes envolvidas, ela pode deixar os artistas vulneráveis a condições de trabalho precárias e inseguras.

Outra questão importante é a jornada de trabalho excessiva imposta a muitos artistas, especialmente os mais jovens. A busca pela fama e sucesso muitas vezes leva a horários exaustivos de gravação, ensaios e turnês, que podem prejudicar a saúde física e mental dos artistas. Sem regulamentações adequadas, é difícil para os artistas garantirem um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, bem como protegerem seus direitos de descanso e lazer. Ou como no caso da atriz o

gerenciamento transparente dos ganhos obtidos por artistas mirins. Isso pode ser alcançado por meio de regulamentações mais rigorosas, avaliações periódicas do bem-estar das crianças envolvidas e a criação de um fundo fiduciário para proteger seus ativos financeiros até atingirem a maioridade.

O caso de Larissa Manoela ressalta que a discussão sobre o direito ao patrimônio proveniente do trabalho de artistas mirins vai além das questões legais. Envolve questões éticas sobre responsabilidade parental, o papel dos agentes e empresas que trabalham com crianças e a necessidade de priorizar o desenvolvimento saudável e equilibrado desses jovens talentos.

Em conclusão, a legislação do trabalho na área artística é um campo complexo e desafiador que exige atenção urgente. O caso de Larissa Manoela é apenas um exemplo das questões enfrentadas por muitos artistas no Brasil e em todo o mundo. É fundamental que sejam implementadas regulamentações específicas para a indústria do entretenimento, a fim de garantir que os artistas recebam tratamento justo, condições de trabalho adequadas e proteção de seus direitos trabalhistas. Somente assim poderemos garantir que o brilho das estrelas do entretenimento não seja ofuscado pelos desafios enfrentados nos bastidores.



Autora:
Vitória Arruda

Acadêmica do 10º Período do Curso de Direito da Universidade da Amazônia
– Unama/Grupo Ser, Belém, Pará, Brasil.

DIREITO À EDUCAÇÃO DIGITAL COMO EFETIVAÇÃO AO TRABALHO DECENTE NA INDÚSTRIA 4.0.

O trabalho tornou-se um valor fundamental que constitui sociedade contemporânea e é uma das maiores fontes de uma vida digna, pois garante a contraprestação de cunho pecuniário essencial para a efetivação de outros direitos fundamentais como alimentação, transporte e lazer, consagrados constitucionalmente. Portanto, o Estado tem a obrigação constitucional de realizar ações positivas por meio de políticas públicas, para promover oportunidade de trabalho para todos os indivíduos. No entanto, ressalta-se que não se trata de garantir qualquer forma de labor, pois a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) não reconhece o trabalho sem dignidade.

O surgimento da internet possibilitou atividade econômica em ambiente digital, introduziu novos padrões de produção e consumo e afetou sobremaneira as relações laborais, desde as atividades manuais até aquelas que exigem maior qualificação técnica. Nesse contexto, milhares de empregos estão, paulatinamente, desaparecendo, e novas formas de trabalho, com o recrutamento em plataforma, são criadas, exigindo dos obreiros uma adequada educação digital. O novo cenário tecnológico nos apresenta uma realidade com redução de custos, diminuição do quantitativo de trabalhadores, alteração de modelos de produção, sistemas pautados em nuvem, que definem tomadas de decisões através dos algoritmos e seus dados precisos.

O Estado tem o dever constitucional de agir positivamente, por meio de políticas públicas, por exemplo, para assegurar que todas as pessoas tenham a oportunidade de trabalhar. No entanto, não se trata de garantir qualquer forma de trabalho, pois a CRFB/88 não reconhece o trabalho sem dignidade. Junto disto, é necessário pensarmos no conceito de Trabalho decente, este como garantidor de dignidade. Segundo a OIT, para que o trabalho seja considerado digno, é necessário que esteja em conformidade com os parâmetros estabelecidos nas Convenções Fundamentais 29 e 105, que preceituam a liberdade no labor; 100 e 111, que vedam a discriminação; 87 e 98, que consagram o direito à liberdade sindical; e 138 e 182, que proíbem a exploração do trabalho infantil.

A revolução na indústria 4.0 agudizou o cenário da informação; passamos a ser a “sociedade da informação” e, diante deste novo cenário, as relações sociais e o mundo dos negócios também passaram a demandar que esses trabalhadores ampliem suas áreas de conhecimento e dialoguem com outros saberes ligados, em especial, às áreas de tecnologias sociais. Esse contexto trazido pela “sociedade da informação” causou impacto às atividades do Estado, que agora está diante de novos desafios: a informação como riqueza fundamental e, diante do fato social que se apresenta, o Poder público tem como papel fundamental responder aos anseios da sociedade e preparar os futuros trabalhadores para o mercado de trabalho na realidade da indústria 4.0.

Reconhecer que todo cidadão tenha acesso à educação é garantir a este o direito ao exercício da cidadania; segundo o entendimento Aristotélico, significava a possibilidade do concreto exercício da atividade política, isto é, ser cidadão implicava poder governar e ser governado. É a partir do acesso universal à educação de qualidade que se pode concretizar um projeto de desenvolvimento que proporcione justiça social e diminuição das desigualdades. O dever do Estado de assegurar postos de trabalho é a base de todos os demais direitos, visto que garante contraprestação de cunho pecuniário que torna o cidadão capaz de concretizar outros direitos fundamentais. Além disso, somente se pode refletir sobre os demais direitos devidos ao trabalhador se houver postos de trabalho.



Autora: Juliana Marques dos Santos Costa

Advogada, professora universitária (ESAMAZ), Mestranda na UFPA, especialista em Direito material e processual do trabalho, membro do grupo de pesquisa em trabalho decente (CNPQ), diretora de ensino da comissão de direito e processo do trabalho OAB/PA.

A MODULAÇÃO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PELA JURISPRUDÊNCIA DO STF.

A competência material da Justiça do Trabalho foi historicamente determinada pela qualificação jurídica dos sujeitos envolvidos na lide, sendo definida pela presença da figura do empregado e do empregador vinculados por um contrato de trabalho. Todavia, a longo do tempo, observou-se um cenário institucional que tentou modificar esses critérios.

A tentativa de mudança desses parâmetros ocorreu com o advento da EC nº 45/2004, que ampliou de forma significativa a competência da Justiça do Trabalho, afirmando que a mera verificação da existência de uma relação de trabalho *latu sensu* já seria suficiente para atrair a atuação da Justiça Especializada no caso concreto.

Todavia, essa tendência de alargamento da parcela de jurisdição exercida pela Justiça Laboral tem sofrido profundas restrições com o decorrer do tempo, limitações estas que se originaram, sobretudo, em decisões do próprio STF. Neste sentido, menos de um mês após o advento da EC 45/2004, a Corte deferiu medida liminar, posteriormente referendada pelo Plenário da casa, na ADI nº 3395, afastando a competência da justiça laboral para apreciação de lides entre servidores regidos por normas de natureza estatutárias e seus respectivos entes empregadores.

Recentemente, e.g, o Supremo decidiu no RE 1.288.440 que não compete à Especializada julgar ação ajuizada por servidor celetista contra o poder público para pleitear parcela de natureza administrativa. A tese, inclusive, ganhou repercussão geral e obteve maioria de votos do Plenário do Supremo Tribunal.

O entendimento que prevaleceu na Corte sobre o tema fundamentou-se na natureza jurídica da parcela pleiteada pelos empregados públicos em face do ente federativo ao qual estavam vinculados. *In casu*, a verba pleiteada tratava-se de adicional por tempo de serviço, cuja previsão legal não se encontra na norma celetista, mas sim no respectivo estatuto funcional dos servidores. Assim, os ministros entenderam que a causa de pedir e o pedido da ação não se fundamentavam na legislação trabalhista, mas em norma estatutária, o que repelia a competência da Justiça do Trabalho.

Instado recentemente a partir de diversas reclamações constitucionais, o Supremo Tribunal Federal também firmou entendimentos afastando vínculos empregatícios reconhecidos em casos de

terceirização de mão de obra e pejetização de atividades laborais (ADPF 324 e RE 958.252- Tema 725), com a clara tendência da Corte em conferir regularidade às formas alternativas de prestação de serviços tomando-se por base a constitucionalidade da terceirização de um modo amplo e capaz de conferir maior agilidade ao processo produtivo.(RCL 54.738)

Outro tema emblemático que confirma a tendência de limitação da competência da Justiça do Trabalho a partir da jurisprudência da Suprema Corte gira em torno da afirmação de competência da Justiça Comum para processar e julgar as relações mantidas entre motoristas de aplicativos e as plataformas digitais. Uma das decisões foi proferida em Reclamação Constitucional ajuizada perante o STF por empresa de intermediação de serviços digitais, após o TRT3 ter reconhecido a relação de emprego com motorista cadastrado em sua plataforma, entendimento este ratificado em diversas outras reclamações contra decisões proferidas na seara trabalhista que desconsideram o precedente firmado na Suprema Corte.

Diante da somatória de casos, nota-se claramente que as intenções de fortalecimento e expansão da competência da Justiça do Trabalho, visivelmente deflagradas durante governos trabalhistas e progressistas, nos quais ocorreu a edição da Emenda Constitucional nº 45/2004, vêm sendo obstadas por uma atuação frequente do Supremo Tribunal Federal no sentido de modular a competência da Especializada à relação de trabalho *strictu sensu*, nos termos do disposto no art. 3º da norma celetista, reduzindo sobremaneira a atuação das Cortes Especializadas.



Autora: Thaysa Luanna Cunha de Lima Couto da Rocha

Procuradora do Município de Belém (Procuradoria Geral do Município - PGM). Especialista em Direito Processual Civil. Bacharelado em Direito pela Universidade da Amazônia.

EFEITOS DA REFORMA PREVIDENCIÁRIA NO BRASIL.

Inicialmente, vale registrar que foi com a promulgação da Emenda Constitucional nº 103/2019, que foi alterado o sistema previdenciário brasileiro.

Havia uma grande expectativa por parte daqueles que defendiam a reforma previdenciária no Brasil, de que com a sua aprovação, ocorreria um aumento da produtividade, considerando que até então a aposentadoria precoce, com menos de 60 anos de idade, favorecia a saída de pessoas qualificadas do mercado de trabalho, que deixariam de contribuir para a geração de riquezas.

Nesse contexto, muitos defendiam que a recuperação da economia dependeria dos ajustes das contas públicas e que esses ajustes passariam necessariamente pela reforma da previdência, de forma a garantir a estabilização dos gastos públicos.

Desse modo, com a reforma da previdência, haveria aumento da produtividade, assim como a economia de recursos públicos, permitindo ao país uma trajetória sustentável dos gastos públicos.

À época, acreditava-se que, com a reforma implementada, haveria maior investimento no país em função da diminuição do custo do crédito, com reflexos positivos na geração de empregos, o que traria, como consequência, o crescimento econômico.

Desta feita, após o implemento da reforma previdenciária há quase 4 anos, o que se pode observar é que houve, de fato, uma economia de recursos públicos, mas que as diversas regras que foram alteradas, como a que aumentou a idade mínima para homens e mulheres (65 para homens e 62 para mulheres), bem como as regras que modificaram a fórmula de cálculo para os benefícios, causou muitos transtornos e impactou de forma negativa a vida dos segurados.

Isso porque, muitos segurados foram obrigados a adiar o tão esperado sonho da aposentadoria, haja vista que tinham se programado para uma determinada data, que em

não ocorrendo, trouxe grande impacto, não só financeiro, como emocional.

Outrossim, após a reforma da previdência o que se observa na economia é que não houve um controle dos gastos públicos como se acreditava antes da sua implementação, pois os juros ainda continuam muito altos, sendo também a inflação uma grande ameaça, uma vez que o seu controle, através da política de juros altos, gera também um alto custo para a economia brasileira.

Mesmo com os efeitos positivos nas contas públicas, como a redução do déficit do Regime Estatutário dos servidores públicos e também do Regime Geral da Previdência Social, pode-se afirmar que a economia brasileira vem patinando desde a reforma da previdência, seja pelos efeitos devastadores da pandemia, ou pelo baixo crescimento da produtividade, o certo é que a economia não geou as riquezas que se esperava, com a consequente geração de emprego para a melhoria da qualidade de vida do povo brasileiro.

Por fim, cumpre destacar que segundo alguns especialistas, haveria necessidade do governo de revisar algumas alterações feitas pela reforma previdenciária, visando diminuir os seus impactos diante de um cenário de grandes dificuldades, em especial para aqueles que se aposentaram com benefícios bastante reduzidos, perda do poder aquisitivo e não conseguiram, no mercado, recuperar essa condição.



Autora: Kharen do Socorro Huet de Bacelar Lobato

Procuradora do Município de Belém (Procuradoria Geral do Município/PGM). Pós-graduação em Políticas Públicas. Bacharelado em Direito pela Universidade Federal do Pará (UFPA/1998).

BURNOUT”: UM DESAFIO PARA A JUSTIÇA DO TRABALHO.

Comumente associado à língua francesa, o termo burnout (pronúncia fonética: / b n a t/) tem sua origem na língua inglesa e possui o sentido de “apagar”, “exaurir”, “esgotar”. Descrito pela primeira vez em 1974 pelo psicólogo americano Herbert Freudenberger, o termo foi concebido para designar o esgotamento físico e mental de profissionais da saúde envolvidos na assistência aos usuários de drogas.

Também conhecido como síndrome do esgotamento profissional, o burnout pode ser considerado uma reação ao estresse contínuo e crônico relacionado ao ambiente laboral. Embora bem documentado em indivíduos que vivenciam um intenso contato com os usuários de seus serviços, como profissionais da saúde que atuam em ambientes de maior complexidade, policiais, profissionais da educação e assistentes sociais, ainda há muitas divergências teóricas a respeito do tema.

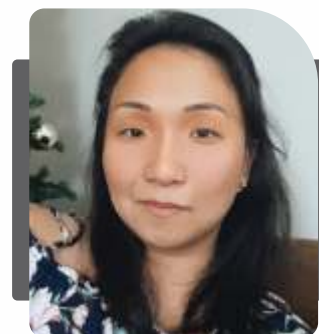
A definição de burnout mais aceita atualmente considera 3 fatores primordiais interdependentes: despersonalização ou cinismo, exaustão emocional e redução da realização profissional, porém, ainda não há consenso quanto à sua definição e critérios diagnósticos.

Embora a legislação brasileira considere o burnout como doença relacionada ao trabalho desde 1999, a síndrome do esgotamento profissional ainda é de difícil reconhecimento. A própria Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde (OMS) não trazia expressamente em sua 10ª versão um “problema de saúde relacionado à atividade laboral”, havendo somente o CID Z73.0, que se

refere a “problemas relacionados com a organização de seu modo de vida – esgotamento”.

A mais recente edição da CID, 11ª versão, entrou em vigor no dia 1º de janeiro do presente ano, atualizando diversas condições, incluindo o burnout como um fenômeno relacionado ao trabalho que afeta diretamente a saúde do profissional. No entanto, o período de transição da CID-10 para a CID-11, segundo estimativas da OMS, deve ocorrer entre 2 e 3 anos, ou seja, espera-se que estará disponível nos sistemas de informação somente a partir do ano de 2025.

Além dos danos irreparáveis à saúde física e mental do trabalhador, há que se considerar as inúmeras consequências socioeconômicas negativas do burnout, como o crescente absenteísmo ao trabalho e os altos custos previdenciários em decorrência do afastamento do trabalhador, além da diminuição da qualidade do atendimento ao público destes profissionais, restando evidente a importância da discussão do presente tema não somente à saúde pública, como também ao Direito do trabalho.



**Autora: Cerena
Park Han
Bittencourt**

Acadêmica do 8º Período do Curso de Direito da Universidade da Amazônia – Unama/Grupo Ser, Belém, Pará, Brasil.

A SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E O SUICÍDIO.

Aproveitando o “setembro amarelo”, sendo o mês voltado a prevenção ao suicídio, se faz necessário abordar a saúde mental no ambiente de trabalho como um ponto crucial em termos sociais e jurídicos.

Existem diversos fatores que adoecem um trabalhador durante o seu labor, que vem desde as atividades diárias, passando por uma sobrecarga física advinda de uma força dispensada ao realizar determinada função, quando se tratar de trabalhos braçais ou através de uma forma invisível que seria através de um assédio moral causado pelo empregador, que de uma maneira quase imperceptível e contínua acessa camadas no íntimo de uma pessoa e fere de forma muitas vezes irreparáveis na vida profissional e consequentemente na vida pessoal e psicológica deste colaborador(a).

Um dado alarmante coletado pelo IBGE em 2019, foi que 12 mil óbitos registrados no Brasil ocorreram com pessoas em atividade de trabalho e destes 77% ocorreram entre homens. Diante dessa estatística, fica a pergunta: O empregador se responsabiliza se através de um assédio moral por exemplo, vier a desencadear um posterior suicídio por parte do empregado(a)?

Este suicídio no ambiente de trabalho ou por consequências deste ambiente, mesmo sendo motivado por atos do empregador, não pode ser considerado como acidente de trabalho que por sua vez receberia amparo legal baseado no inciso VII do art. 11, da Lei 8.213/91. Contudo, por lei, todo aquele que agir de forma ilegal e causar danos em alguém, deve indenizar tais danos (art. 186 e 927 do Código Civil).

Sendo assim a conduta praticada pelo empregador, caracterizada como assédio moral, é ilegal, e, em razão dessa conduta, o empregado(a) sacrificou sua própria vida, deixando para trás a família, que terá que suportar sua ausência definitivamente, com todas as consequências psicológicas e financeiras que isso gera.

Por sua vez, o dano moral no caso de morte é *in re ipsa*, ou seja, não precisa ficar comprovado,

pois é presumível a dor e o sofrimento intensos causados pela perda de um ente querido.

Como sociedade, concordo que devemos parar de romantizar o “estresse” e olharmos com mais maturidade na área da saúde mental e do trabalho como um todo e também cobrar mais políticas públicas e leis para garantirmos algum direito para as vítimas, mas também espaços de acolhimento e o aprimoramento na rede de saúde em parceria com empresas públicas e privadas como forma de identificar e prevenir o suicídio como consequência de uma mente adoecida e fragilizada muitas vezes gritando por ajuda e que só encontra a dúvida, a vergonha, o medo de perder o emprego, a impotência, o desamparo e o silêncio das autoridades.

Por fim e não menos importante, é necessário a conscientização de todas as camadas do nosso judiciário, pois não é difícil identificar situações de desestabilização emocional e ou assédio moral vivenciado por estagiários, servidores, advogados que em algum momento foram coagidos por servidores do “alto escalão” que se sentindo intocáveis destilam arrogância, desrespeito e antipatia aos “inferiores” aos seus super cargos.

Precisamos de mais empatia e respeito pelo próximo, para que assim sejamos uma sociedade igualitária e fraterna.



Autor: Fabrício José Rodrigues Corrêa

Acadêmica do 8º Período do Curso de Direito da Universidade da Amazônia – Unama/Grupo Ser, Belém, Pará. Brasil.

INFORMATIVOS ISM

www.institutosilviomeira.net.br



4ª EDIÇÃO DIGESTO ESPECIAL 10 ANOS



CONGRESSO ISM NA ALEMANHA 2024



Ainda como parte dos 10 anos ISM, lançamos a 6ª reedição de uma obra escrita pelo patrono do Instituto, dessa vez "Processo Civil Romano", escrita e publicada em Roma (1ª edição) e no Brasil, em 2ª edição. Sairá pela Ed Arraes/MG, com prefácio do grande Nelson Nery Jr e apresentação dos juristas paraenses José Henrique Mouta e Marcelo Holanda. Lançamento em setembro, nas festividades dos 10 anos, ao lado da 4ª edição do Digesto, a Revista Jurídica do ISM.