

Possibilidades e dificuldades das interpretações hermenêuticas transformadoras e democráticas na Justiça do Trabalho

17 DE JULHO 2025

Entrevistado: Guilherme Feliciano

Acervo Digital Cedec-Ceipoc:

COLEÇÃO REGULAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

A Constituição Federal de 1988 representou um marco na institucionalização de direitos sociais e trabalhistas no Brasil, consolidando princípios voltados à proteção do trabalho e à ampliação da cidadania social. Entretanto, a partir dos acontecimentos políticos ocorridos nos últimos anos, em especial após 2016, com o impeachment da Presidente Dilma Rousseff, além de abalo aos princípios de democracia constitucional, há um aprofundamento da precarização das relações de trabalho, que já estava em curso em consequência do neoliberalismo, principalmente com a Reforma Trabalhista. Reconfiguram-se os debates em torno das relações de trabalho, colocando em disputa os sentidos da regulação trabalhista, dos mecanismos de proteção social e do papel das instituições responsáveis pela mediação dos conflitos entre capital e trabalho.

A coleção Regulação do Mercado de Trabalho busca compreender esse processo por meio da constituição de um conjunto de entrevistas com pesquisadores das áreas do Direito, das Ciências Sociais, da Economia e campos afins que se dedicam ao estudo das relações de trabalho e de suas instituições reguladoras. As entrevistas têm como foco as trajetórias intelectuais dos pesquisadores, suas perspectivas teóricas, diagnósticos, hipóteses e formas de interpretação das mudanças ocorridas no mundo do trabalho contemporâneo. A proposta visa mapear debates e construir um panorama das diferentes abordagens sobre temas como a atuação da Justiça do Trabalho, do Supremo Tribunal Federal, do Ministério Público do Trabalho, do Legislativo, dos sindicatos e dos diversos atores envolvidos na regulação do trabalho.

Como documentos de memória e instrumentos de pesquisa, as entrevistas registram experiências intelectuais e permitem compreender as relações entre produção acadêmica, transformações institucionais e mudanças políticas mais amplas. Além de constituírem fontes para futuras pesquisas, esses materiais têm caráter didático, oferecendo apoio à formação de estudantes e pesquisadores interessados nas relações entre trabalho, direitos, economia e democracia.

As entrevistas integram o Acervo Digital Cedec-Ceipoc, cuja proposta é reunir memórias, diagnósticos e reflexões sobre democracia, estado de direito e desenvolvimento no Brasil, tornando disponíveis ao público material de livre acesso capazes de ampliar o debate acadêmico e público. A presente pesquisa é desenvolvida pelo CEDEC-CEIPOC em conjunto com a Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG), em parceria com pesquisadores da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) e da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), com financiamento da FAPEMIG (Processo APQ-01629-24) e UEMG (Bolsa PQ e PAPq).

Equipe:

Pesquisadores

Lígia Barros de Freitas (Coordenadora)
Karen Artur (Subcoordenadora)
Jean Filipe Domingos Ramos (Subcoordenador)
Pedro Augusto Gravará Nicolo (Subcoordenador)
Thiago Patricio Gondim (Membro)

Auxiliares de Pesquisa

Arthur Sangaleti Lopes
Carlos Dondici da Silva
Eliandro Francisco da Silva
Islane Parente Mesquita
Maria Eduarda Gonçalves Oliveira
Sarah Guimarães Aguiar Santos

Revisão

Ana Cláudia Dias Rufino

Acervo Digital Cedec-Ceipoc:

COLEÇÃO REGULAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

Coordenadora: Lígia Barros de Freitas

Título da entrevista:

**Possibilidades e dificuldades das
interpretações hermenêuticas transformadoras
e democráticas na Justiça do Trabalho**

Entrevistado:

Guilherme Feliciano

Entrevistadoras:

Lígia Barros de Feiras

Karen Artur

Camila Torres

Data de realização:

17 de julho de 2025

Entrevista realizada via internet, por meio do aplicativo Zoom.

Início da entrevista

Lígia Barros: 17 de julho de 2025. Damos início a mais uma entrevista para o projeto Acervo Digital Cedec-Ceipoc para a coleção “Regulação do Mercado de Trabalho”, cujo objetivo é mapear as principais mudanças na regulação do trabalho no Brasil com foco no contexto democrático desde a Constituição de 1988 e, mais centralmente, a partir das reformas iniciadas em 2016. O nosso convidado de hoje é Guilherme Guimarães Feliciano. Ele se formou em Direito pela Universidade de São Paulo (USP), em 1996. É professor associado da Faculdade de Direito da USP, onde atua na graduação e na pós-graduação, nas áreas de Direito do Trabalho, Seguridade Social e Direitos Humanos. É livre docente em Direito do Trabalho e doutor em Direito Penal pela mesma universidade. Também é doutor em Ciências Jurídicas pela Faculdade de Direito da Universidade Clássica de Lisboa. Fez pós-doutoramento em Direitos Humanos na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. É juiz do trabalho, desde 1997. Atua na primeira vara de Taubaté, São Paulo. Foi presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, a Anamatra, no período de 2017 a 2019, e também vice-presidente de 2015 a 2017. É coordenador do Núcleo de Pesquisa e Extensão “O Trabalho além do Direito do Trabalho”, desde 2015, e do Núcleo de Pesquisa “Meio ambiente do trabalho”, desde 2022. Em 2024, tomou posse do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) como representante da Justiça do Trabalho. É autor de uma vasta produção de livros, artigos, capítulos e outras intervenções em temas fundamentais das relações de trabalho, como o meio ambiente do trabalho, interpretação crítica da reforma trabalhista, legislação no período pandêmico, novas formas contratuais de trabalho, proteção trabalhista na era digital, e sobre a importância da aplicação das normas de direitos humanos nas relações de trabalho. Professor Guilherme Guimarães Feliciano, muito obrigado pela sua disponibilidade em conceder esta entrevista, é uma honra tê-lo aqui.

Aproveito para informar que a entrevista será dividida em três blocos. O primeiro bloco, que será conduzido por mim, é sobre sua trajetória acadêmica; o segundo bloco, que será conduzido pela professora Karen Artur, é sobre os temas mais atuais das suas pesquisas; e o terceiro bloco será sobre as suas perspectivas para o futuro, bloco conduzido pela Camila Torres César, nossa convidada, a quem agradeço pela participação. Camila é doutoranda

em Direitos Humanos na Universidade de São Paulo, é mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, é vice-presidente da Comissão de Direitos Humanos da OAB e coordenadora do Projeto Incluir Direito da USP, isso entre outras atividades que Camila desenvolve.

Lígia Barros: Então vamos dar início ao primeiro bloco desta entrevista, que vai falar sobre formação e trajetória. Início com o seu ingresso no curso de Direito, em 1992. Gostaríamos que você contasse um pouco como foi essa escolha pelo curso e as atividades relacionadas ao Direito do Trabalho durante o período da graduação.

Guilherme Feliciano: Professora Lígia, eu estou tentando aqui exercer o poder de síntese, que não é o meu forte, mas as perguntas que vocês fazem são tão interessantes e me fazem lembrar de tantas coisas que, às vezes, eu termino sendo prolixo. Então, aqui, me permita, eu vou também contar uma historinha. Por que eu fui fazer direito? Os meus pais são professores aposentados da Secretaria de Educação do estado de São Paulo. Sempre foram professores, ambos. Fizeram carreira na Secretaria de Educação, minha mãe chegou a diretora de escola, meu pai a supervisor de ensino. Meu pai nunca quis ser, na época, o que se chamava “delegado de ensino”, porque já envolvia política, envolvia indicações; e meu pai nunca quis se envolver com isso. Porque ambos eram, enfim, do professorado paulista, queriam que os filhos, tanto eu quanto o meu irmão, estudassem em escola pública. Então, praticamente, eu fiz todo o meu ensino fundamental e o ensino médio na escola pública. Depois, inclusive, muito por influência do meu pai, que jovem tinha sido sargento do Exército, eu fui para a escola militar, para o colégio naval em Angra dos Reis, e ali fiquei por quase três anos como cadete. Eu estou contando isso porque, como vocês podem perceber, nada disso tem conexão alguma com Direito. Eu não tenho advogados na família, não tenho juízes na família; a minha formação inicial não teve nenhum tipo de conexão com o mundo do Direito, teve sim com o mundo militar, com a caserna. E o que eu pretendia fazer no início, no meio militar, era ir para a área de exatas. Então eu pensei inclusive em fazer Engenharia Aeronáutica, cheguei a fazer vestibular para Engenharia Aeronáutica no ITA. Uma escolha curiosa também, porque eu acabei não passando por conta da redação. Fui muito bem nas provas todas, e eram provas difíceis na parte de exatas etc., mas na redação, que era o meu forte, linguagem, eu acabei não tendo pontuação porque

eu esqueci de colocar o título. Para mim, naquele ano, foi a melhor redação que eu fiz, porque era sobre um tema (vejam como a vida é curiosa) que é praticamente um tema jurídico. A redação, até hoje eu me lembro, era sobre uma entrevista do Cabo Bruno, acho que se lembram dele, conhecido “justiceiro paulista”. Em uma entrevista, o Cabo Bruno afirmou que a pena de morte existe no Brasil, e a redação era sobre isso. Eu me empolguei, fiz uma belíssima redação, mas esqueci o título. Não pontuaram, mas eu queria ir para essa área. Porém, aconteceu algo ali que me levou para o Direito. O meu pai, quando se aposentou do professorado, fez vestibular, passou e foi fazer Direito na Universidade de Taubaté – por onde eu lecionei, inclusive, por quase sete anos depois, que é uma autarquia municipal. E a minha mãe terminou indo com ele. Então, quando eu estava no colégio militar, os meus pais cursavam Direito e comentavam comigo. Foi talvez o meu primeiro contato com o Direito. Eu me lembro do meu pai falando das teorias do tipo, e ele gostava muito de Direito Penal, e aquilo me parecia algo muito distante, mas interessante, pelas categorias e tal.

Mas o que realmente me levou, e eu sempre digo isso, então digo com toda clareza, eu tenho muitas boas lembranças do meu período como cadete; o pouco da disciplina que eu tenho, eu obtive naquele período; são de fato, os profissionais com quem eu atuei lá, os oficiais, pessoas muito honradas. Mas a cultura da caserna é uma cultura, em algum sentido, contraditória, como tudo, mas o meio militar está muito mais forte por um elemento. O elemento da tradição torna alguns traços culturais muito mais fortes na caserna do que fora dela. Então existem (como em todo lugar) regras escritas e regras não escritas.

Mas, às vezes, as regras não escritas acabam sendo mais fortes do que as escritas. Isso é muito próprio de instituições tradicionais, como são as Forças Armadas. E, muitas vezes, elas se contradizem. E aí, eu vou contar aqui rapidamente um episódio. Eu sempre fui estudioso, enfim, quando eu lá estava gostava de estudar, e eu também participava das atividades esportivas, fui da equipe de esgrima. Eram coisas que o meio militar valorizava, e, portanto, eu sempre tive antiguidade lá, porque a própria estrutura militar sempre hierarquiza tudo, até mesmo os cadetes terminam classificados em números – aquela história de 01 (zero um), 02 (zero dois) e tal, aquilo existe mesmo. E eu sempre fui comandante de companhia, sempre tive uma condição de comando mesmo entre os alunos

ali, porque era mais antigo, por conta dessas coisas. Em uma ocasião, houve uma baderna na companhia que eu, como cadete, comandava. Teve lá uma confusão, e uma quebradeira, houve algum dano ao patrimônio. Bom, eu sabia quem era, e eu era o comandante, embora aluno, ainda cadete, mas era, por assim dizer, o comandante-aluno, então a responsabilidade era minha. Essa era a regra escrita, mas havia uma regra não escrita: você jamais entrega um companheiro. Então eu não podia dizer quem era. Eu sabia quem era, mas eu não poderia dizer. O que se esperaria, também um aspecto ligado à honra, ao caráter, é que quem fez se entregasse, por assim dizer. Mas quando o oficial de dia indagou, ninguém se entregou. E eu não contei, porque a regra não é escrita, assim dizia, e era uma questão de honra; de fato, você jamais entregar um companheiro numa situação como essa, jamais delatá-lo, digamos assim. No final das contas, quem foi punido fui eu, que nem estava lá no local. Eu achei aquilo de uma injustiça, e foi então que essa palavra começou a ecoar na minha cabeça: “justiça, injustiça”. Bom, ali eu me desencantei com a vida militar e, a partir dali, passei a programar a minha saída. O meu pai, à altura, não gostou. Eu, por um certo tempo, até fiquei com as relações um pouco abaladas com meu pai, mas eu efetivamente pedi baixa. Consegui uma bolsa e um cursinho na época, em São José dos Campos. Me preparei e fui para os vestibulares. Aí é que eu fiz o vestibular para Medicina na Unicamp, eu não tinha muita noção do que eu queria, e fiz para Direito na USP. E fui bem classificado, fui o sexto lugar em Medicina na Unicamp. Meu pai depois até foi lá por mim. “Mas você não vai?”, “Não vou, pai, vou fazer Direito”. “Mas você tem que ir, você foi o sexto”, “Mas eu não vou, vou lá fazer o quê?”. Ele foi por mim, porque ele achava uma desfeita com a universidade eu não ir. Então ele foi por mim simplesmente para dizer que eu não ia. E ele conta essa história, engraçadíssimo. Porque quando chamaram o sexto, ele falou lá no meio da galera toda: “desistiu”. Aí foi uma festa, porque, se o sexto desistiu, quem estava no fim da fila: “Opa, vai sobrar vaga”. Por conta disso, eu passei em várias dessas provas. Por conta dessa história e desse meu drama pessoal, digamos, por uma questão de “justiça” (momento no qual eu me senti injustiçado pelas regras postas, que eram contraditórias e que me levaram a uma posição de xeque-mate, eu tive de aceitar aquela punição porque não tinha outra solução para mim, e aquilo era absolutamente injusto), eu acabei optando por Direito e fui fazer Direito. Já tinha alguma ideia do curso

pelos comentários do meu pai sobre a faculdade e, quando eu comecei a fazer, me encantei, me encantei. De fato, fiz a escolha certa.

Desde o início, já tinha a ideia de ser juiz, de ir para a magistratura, nunca pensei em advogar, e essa foi a minha trajetória. Agora, com relação ao Direito do Trabalho, eu tive grandes professores lá, desses que, provavelmente, os nossos alunos aqui da graduação ouvem falar. Foram meus professores: Amaury Mascaro Nascimento, Octávio Bueno Magano. O meu contato com o Direito do Trabalho se deu mais tardiamente. Hoje, na USP, no primeiro ano, já tem uma matéria optativa em Trabalho, se alguém desejar fazer. Mas, na época, era quase tudo obrigatório, eram quase todas as disciplinas obrigatórias, e Direito do Trabalho era no terceiro ano. Então eu tive contato com o Direito do Trabalho só no terceiro ano. Antes, eu fui monitor de Direito Romano e depois de Direito Penal. Desde o segundo ano, os meus olhos já se aticavam com o Direito Penal. E o Direito do Trabalho também me encantou no terceiro ano. Eu sempre brincava que tinha duas meninas dos olhos: Direito do Trabalho e Direito Penal. Eu aprenderia depois, professora Lígia, mais tarde, a duras penas, que esses, no Brasil, para quem quer ser magistrado, eram dois ramos que não se comunicavam. Quem tem jurisdição laboral não tem jurisdição criminal. Não por outra razão, quando houve a reforma constitucional, a Emenda Constitucional 45 de 2004, e eu já era Juiz do Trabalho, e eu já estava no movimento associativo, uma das bandeiras que eu empunhei, estimei e depois formei fileiras, era de que exatamente a Justiça do Trabalho tivesse competência criminal, especialmente para os chamados crimes trabalhistas ou para o chamado Direito Penal do Trabalho. Isso chegou a ter até previsão numa das versões de PECs, Propostas de Emenda Constitucional, que tramitaram. Havia ali um inciso, no artigo 114 da Constituição, que atribuía à Justiça do Trabalho competência criminal para alguns ilícitos penais, se não me engano para falso testemunho na Justiça do Trabalho; que seria, digamos, o abrir da porteira, mas depois isso não foi adiante. Até hoje, nós temos PECs, que inclusive têm ali a minha contribuição na própria redação, e projetos de lei que tramitaram ou estão arquivados. Acho que um ainda tramita, em que nós tentamos trazer essa competência penal para a Justiça do Trabalho. Portanto, na faculdade, eu acabei me dividindo entre essas duas áreas.

A minha atuação no campo trabalhista se deu, sobretudo, professora Lígia, na condição de trabalhador, porque, como eu lhe dizia, o meu pai não concordou com minha saída da vida militar e houve aquele abalo inicial. Eu tomei para mim, porque eu já recebia o meu soldo quando era militar, então já tinha uma certa independência, embora ainda fosse menor de 18. Então, quando eu fui para os vestibulares, e quando eu passei, até para não ter de pedir dinheiro a ele [meu pai], já que ele não concordava com a minha decisão, me parecia que também não era justo que ele bancasse uma opção minha com a qual ele não concordava. Então eu tomei para mim que eu precisava me sustentar. Como eu já tinha ali o meu soldo, eu precisava sobreviver de alguma maneira. Então eu não pedi dinheiro a ele. Eu não tive mesada. A partir do momento que eu saí da vida militar, era eu comigo mesmo. E aí eu tive de me ajustar. O meu primeiro emprego, professora Lígia, foi como vendedor de seguros, autônomo. Sendo que quem fez o meu registro na prefeitura foi exatamente a empresa que fazia a corretagem. Eu era aquele tipo de autônomo em que a autonomia era gerida por terceiros. Diz bem com o tema 1389. Eu era esse tipo de autônomo, mas fiquei pouco tempo, e eu falo muito claramente isso também, porque não era a minha praia. Eu, sendo muito sincero com vocês, eu fiquei acho que um mês e meio lá. Eu não vendi nenhum seguro. Vender seguro não era o meu forte, e eu não ia sobreviver com isso. Na verdade, eu consegui um cliente que se interessou, mas como eu tinha os meus horários na faculdade, no momento em que o cliente podia receber o consultor, eu não estava, e foi o próprio, se não me engano, sócio proprietário da empresa que fechou o seguro, a comissão ficou para ele. Então não fiquei muito tempo. E eu já passei aos concursos públicos. Então, praticamente a minha vida toda, eu fui servidor público.

Eu fui servidor público municipal, trabalhei na época da prefeita Luiza Erundina, querida Luiza Erundina, e aí eu trabalhava como assistente administrativo de saúde. Eu fazia triagem no pronto-socorro do Hospital do Campo Limpo, quem conhece São Paulo sabe que fica lá na periferia, depois da estrada do M'Boi Mirim, passando Santo Amaro. Fica lá o Hospital do Campo Limpo. Eu fazia a triagem noturna, eu fazia a jornada 12 por 36, já naquela época, e eu fazia as 12 horas da noite. Depois, voltava para a faculdade, porque eu estudava de manhã, igual um zumbi. Até hoje eu me lembro das aulas, as excelentes aulas do professor Sérgio Adorno, de Sociologia, isso no primeiro ano. O professor Sérgio

Adorno é uma das referências internacionais do Brasil no tema da violência, por exemplo, mas ele é monotônico na aula, e aquilo, para quem não tinha dormido à noite, era uma tortura. Mas eu ficava lá, bravamente, e acompanhava as aulas. Depois, eu fui policial civil por um período, escrivão de polícia; depois fui servidor da Justiça Federal, trabalhei como técnico judiciário na gloriosa 18ª Vara Civil da Justiça Federal, ali na Avenida Paulista; e finalmente oficial de Justiça no Tribunal de Alçada Criminal, no extinto Tribunal de Alçada Criminal São Paulo. Depois, na sequência, já passei à condição de Juiz do Trabalho na TRT-15. A minha experiência com o trabalho foi mesmo como trabalhador, inclusive nas circunstâncias, digamos, mais adversas, como eu falei. Eu fiz jornada 12x36 (eu sei o que é isso!), e fiz 12x36 noturnas na periferia. Eu me lembro que, às 15 horas, mais ou menos, eu tomava o ônibus ali na Praça das Bandeiras, quem conhece São Paulo sabe, ali no centrinho, e aí eu levava praticamente três horas e meia, até quatro horas de trânsito, para chegar ao hospital. Se eu trabalhasse no interior, em Taubaté, que era a minha cidade natal, talvez eu levasse menos tempo. E essa foi a minha rotina por muitos meses. E fui, enfim, vejam, trabalhei no município, no estado e depois na União. Trabalhei em todas as esferas federativas.

Tive também alguma experiência com o próprio Direito do Trabalho, e aí eu termino aqui a minha resposta. Primeiro, numa primeira aproximação, porque como eu acabei me destacando um pouco nas aulas de Direito do Trabalho, o professor Octávio Bueno Magano, saudoso professor Magano, tinha por hábito escolher os seus estagiários entre os alunos. Ele me convidou para ser seu estagiário, e ele fazia esse convite publicamente. Era uma coisa meio festiva, e eu fiquei muito lisonjeado e fui. Na época, quem me entrevistou foi o professor Estêvão Mallet, que respondia pelo escritório, ou que respondia à altura pelo escritório, pela parte administrativa do escritório, do professor Magano. Mas, aí, o professor Mallet me disse que eu teria que ir para o curso da noite, que, portanto, a dedicação ao estágio teria de ser exclusiva, exceto pela própria faculdade. Evidentemente, à época, eu já era oficial de justiça, eu teria de deixar o meu cargo público. Só que eu receberia no estágio, se não me engano, um salário mínimo. E, como eu disse, eu precisava me manter em São Paulo. Como oficial de justiça, eu recebia muito mais do que isso, aí não houve como. Então foi uma porta que se abriu e se fechou.

Em uma outra ocasião, a mãe do meu filho teve um problema trabalhista com uma empresa da qual ela tinha sido empregada, e o Fundo de Garantia supostamente não tinha sido depositado corretamente. Então, conversando, ela me diz: “Olha, mas eu não vou contratar um advogado para isso, não tenho nem paciência”. Eu falei para ela: “Não, eu faço para você”. E foi a minha primeira experiência com a advocacia trabalhista. Eu ainda era estudante, mas, sabemos todos, a Justiça do Trabalho admite *ius postulandi*, e eu fiz a peça. Ela assinou, nós protocolizamos, e eu fui com ela na audiência. Foi o meu primeiro contato, isso eu deveria estar no quarto ano de Direito, não, no terceiro ano, com uma audiência trabalhista. Isso lá no Principal Fórum Trabalhista de São Paulo, TRT da segunda região, que é o mais tumultuado. Eu já tinha, até por conta do estágio oficial da faculdade, eu já tinha frequentado audiências no Tribunal do Júri, audiências em varas de família, em varas de acidente de trabalho, e eu me impressionei, porque é o que todos vocês que já advogaram ou advogam sabem, era uma audiência atrás da outra, coisa de 10 a 15 minutos. À época, tinha juiz classista. Então a juíza, eu nem me lembro quem era a colega que estava ali na época, mas a juíza já ia dizendo: “Olha, isso daqui, doutor fulano [que era o classista], é acordo, o senhor conversa aí nessa mesa”; “Isso aqui, vem aqui que eu vou instruir”. E a audiência tal era a minha, na verdade, da mãe do meu filho. Aí, a gente nem sentou à mesa, a gente tava no fundo esperando a audiência tal. “Pois não, o que que é?”. Ela, enfim, não tinha nenhuma formação em Direito, eu pedi a palavra e falei. Ela nem perguntou quem eu era. Eu expliquei a situação, o advogado da empresa também falou, falou ali em pé mesmo. “Mas então, nesse caso, nem precisam vir à mesa, porque ainda não é o momento das provas orais. Determina-se a expedição de ofício à Caixa Econômica Federal, para que apresentem nos autos os extratos de depósito etc.”. E foi isso, quer dizer, durou acho que 10 minutos a audiência. Eu saí impressionado com a dinâmica, que era, sim, alguma coisa como identificar um agente público descobrindo a ordem no meio do caos. E, de fato, foi isso que a juíza fez, porque quando vieram os extratos da caixa, ficou tudo esclarecido, inclusive o que tinha sido sonegado e o que não tinha. Essa foi a minha experiência mais marcante com a própria jurisdição trabalhista, mas do lado de cá do balcão, auxiliando a mãe do meu filho nessa questão, exercitando *ius postulandi*. Daí eu fui, paulatinamente, me apaixonando, como eu disse.

No quinto ano na USP, você se especializava, e eu fiz a especialização em Direito do Trabalho. Eu já tinha mais ou menos decidido em que direção eu seguiria. Fiz essa especialização, algumas optativas eu fiz em Penal. Quando eu deixo a faculdade, eu passo a prestar concursos públicos e, logo de imediato, eu faço dois: para o Ministério Público do Estado do Paraná e para a Magistratura do Trabalho do TRT 15. E vou sendo aprovado em ambos. Só que, quando eu termino as provas dissertativas no Ministério Público do Paraná e sou chamado para as provas orais, eu já tinha feito as provas orais do TRT 15, e eles me chamam lá. Eu, de fato, como tinha dito, queria ser juiz, não queria ser promotor ou procurador. E aí fui para a magistratura do trabalho. Foi o primeiro concurso público no qual eu fui aprovado saindo da faculdade. Eu tinha, acho, que de 22 para 23 anos, e, desde então, lá estou, nunca mais saí. Enfim, como eu me reconheço.

Lígia Barros: Obrigada por ter nos contado essa rica história. A vida realmente nos leva a caminhos inesperados. Professor, falando ainda dessa época da graduação, você mencionou alguns dos juristas, como o Magano, o Mallet; eu gostaria de entender um pouco como eles, juristas e outros também, eventuais, que passaram por sua formação na Universidade do Largo de São Francisco, como eles lhe influenciaram. E, também, sobre o impacto da Constituição de 1988 nesse processo?

Guilherme Feliciano: Quando eu ingressei no meu curso, que foi em 1992, a Constituição de 88, evidentemente, já tinha sido promulgada. O que nós tínhamos à época eram todas as discussões no campo doutrinário e no campo jurisprudencial para extrair do texto a norma, para efetivamente construir um novo horizonte jurídico a partir dos ditames daquela dita Constituição Cidadã. Portanto, foi um momento muito rico. Eu, até hoje, me ressinto um pouco, porque hoje as coisas são bem mais duras, sobretudo a partir do CPC de 2015 e dessa lógica de precedentes obrigatórios, precedentes qualificados. O TST, agora sob a presidência do ministro Aluísio, tem produzido muitos precedentes em incidentes de recursos repetitivos, e isso não há como negar, isso engessa um pouco a jurisdição. No tempo em que eu me formei, quando eu estudei Direito, os espaços para as elucubrações hermenêuticas eram muito maiores, porque, como eu disse, o texto da Constituição já estava em vigor, mas a norma jurídica ou o ambiente normativo guiado por esse texto ainda estava em construção, na dogmática e na jurisprudência. Foi um momento muito rico,

porque os professores da USP dividiam muito as suas reflexões conosco e havia muitas portas abertas, digamos assim, no Direito Penal. Por exemplo, responsabilidade penal da pessoa jurídica, pode ou não pode? No Direito do Trabalho, na própria questão da competência, o que se poderia abranger, ou não, dentro da redação original do artigo 114. Tanto que originalmente se entendia claramente. Aqui está o texto que até mesmo estatutários poderiam ser julgados na Justiça do Trabalho, e depois o Supremo Tribunal Federal acabou afastando essa compreensão, entendendo que a Justiça do Trabalho teria competência apenas para relações, digamos, contratuais celetistas. Esse precedente é bem conhecido e até hoje ele é referido. Também a discussão sobre a competência penal, que eu referi aqui, e, na origem, a partir da interpretação combinada dos incisos 1º e 4º do 114, isso já com a Emenda 45, nós entendíamos que a Justiça do Trabalho poderia ter competência penal, e isso depois foi igualmente desautorizada pelo Supremo Tribunal Federal.

Mas, naquela época, eu já era juiz. Nesse primeiro momento histórico, nós tivemos um campo trabalhista. Exatamente a ADI 3395, que afastou, algum tempo depois, essa ideia de competência da Justiça do Trabalho para vínculos estatutários. Mas tudo isso estava em ebulição quando eu fiz o meu curso, discussões abertas em Direito Tributário; em Direito de Família, o que seria aquela “união familiar” prevista na Constituição; a própria questão no campo processual dos juizados especiais, porque São Paulo já tinha juizado de pequenas causas, então, se aquilo era ou não era juizado especial; muitas discussões abertas no Direito Econômico e, portanto, essa efervescência toda, de certa maneira, me moldou.

Eu me considero um livre pensador no campo jurídico, e eu acho que o que nós temos a oferecer na academia, sobretudo, é isso, permitir que o aluno – obviamente, a partir de metodologias seguras, e não a partir de especulações que não tenham nenhuma cientificidade, mas, mesmo com essas metodologias – que o aluno tenha diante de si a possibilidade de desenvolver construções, caminhos hermenêuticos para determinadas questões que tenham relevância para a sociedade brasileira, inclusive por direções que não estejam sendo cogitadas. Na verdade, talvez esse seja o principal papel da academia. O que eu vejo muitas vezes (e aqui é uma autocrítica, também como acadêmico, como professor) é que teses e dissertações, especialmente dissertações, não raramente, se limitam a

compendiar, digamos, a posição da jurisprudência sobre um tema ou a posição da doutrina sobre um tema, com muito pouco juízo crítico. E o que a academia tem a oferecer é exatamente o juízo crítico, não é? Porque compilações (e aí isso se conecta com outra discussão aqui dessa nossa entrevista), isso cada vez mais será feito e muito melhor pela inteligência artificial. O que nós temos a oferecer como professores, como docentes, como discentes, como membros da academia e da comunidade é exatamente a nossa capacidade de juízo crítico e de pensar alternativas criativas, inclusive para problemas que, eu repito, tenham relevância social, tenham impacto para a sociedade e que, muitas vezes, estejam em algum tipo de gargalo hermenêutico que não se resolve bem pelos padrões tradicionais. Ou seja, e resumindo, o aluno precisa ser estimulado a ousar, a pensar com ousadia. Com metodologias sérias, dentro de parâmetros minimamente científicos, mas ele precisa ser estimulado a ousar e não a reproduzir. Eu acho que isso eu aprendi naquele momento de efervescência que exatamente vinha do texto constitucional novo, que na verdade refundava a ordem jurídica brasileira.

Sobre as minhas influências, quando eu me deparei com essa questão, eu também, mais uma vez, me voltei para os meus botões. Tive tantos professores que até hoje são referências. Referências na própria jurisprudência constitucional. Outros que não são tão conhecidos assim, mas que marcaram especialmente, pessoalmente, a minha trajetória. Quais eu referiria? Até porque referi-los é uma espécie de homenagem. Eu acabei selecionando aqui, muito rapidamente, cinco, para reportar dentro desta pergunta de quais, de alguma maneira, influenciaram mais a minha trajetória, o meu pensamento. Primeiro, no Direito do Trabalho, que, enfim, talvez seja o aspecto mais óbvio da questão, o próprio professor Amauri Mascaro Nascimento. Eu tive três professores, sobretudo em Direito do Trabalho. No quinto ano, eu tive outros mais. O próprio professor Jorge Luiz Souto Maior chegou a ser meu professor, depois ele foi meu colega no TRT15. Ele como juiz titular; eu, juiz substituto. Depois, ele, desembargador; eu, juiz titular. Depois, eu ainda tive oportunidade de ser juiz convocado na Sexta Câmara, onde ele era desembargador titular.

Depois, ele se aposentou, mas ele chegou a lecionar Direito da Seguridade Social no quinto. Mas, efetivamente, a maior carga horária em Direito do Trabalho eu tive com três professores: Amauri Mascaro Nascimento, Nelson Mannrich e Octávio Bueno Magano. O

professor Mannrich e o professor Octávio Bueno Magano sempre tiveram, digamos, visões mais conservadoras do Direito do Trabalho. E o professor Amauri Mascaro, embora também não seja nenhum marxista, tinha uma visão um pouco mais aberta, um pouco mais progressista, eu diria assim. Até porque, eu não sei se sabem, o professor Amauri, antes de vir para a cadeira de Direito do Trabalho, era da cadeira de Filosofia. Ele teve formação em Filosofia. Ademais, eu sempre digo isso, ele honrou uma tradição ou uma representação que até então era raríssima no Largo São Francisco, e que eu diria ainda é, a docência da pessoa negra. E eu digo tradição, porque isso aconteceu, e não é casual, na cadeira de Direito do Trabalho. Primeiro titular negro, se eu não me engano, da Faculdade de Direito Largo São Francisco, foi exatamente um negro que depois se celebrizou pela construção de uma categoria mais abrangente, que alcançaria o próprio Direito do Trabalho, que seria o Direito Social.

O Direito Social que, então, na sua visão, poderia ser percebido em sentido amplo e em sentido estrito. Em sentido estrito, o próprio Direito do Trabalho. Em sentido amplo, todo aquele direito que, de alguma maneira, representa a intervenção do Estado para reequilibrar, juridicamente, relações que são economicamente anti-isonômicas, em que há uma hipossuficiência econômica, como a relação consumerista e como, evidentemente, a própria relação trabalhista. Portanto, onde há uma assimetria. Eu, obviamente, estou falando do professor Cesarino Júnior. E, seguindo nessa linhagem, anos depois, nós tivemos um outro professor titular, igualmente negro, e repito, acredito, não casualmente, na cadeira de Direito do Trabalho, que foi o professor Amauri Mascaro Nascimento. Volto a dizer, um professor muito ligado à Filosofia e que pensava (se conhecem a obra do professor Amauri, especialmente o seu curso de Direito do Trabalho, percebem bem isso) o Direito do Trabalho sempre construindo pontes com a Filosofia. A Filosofia em geral e a Filosofia do Direito. Isso me cativou muito, porque me parecia que era um caminho muito adequado, muito propício para isso que eu dizia a vocês antes, a ideia de que as soluções jurídicas precisam ser, obviamente, soluções seguras, mas precisam ser também soluções, muitas vezes, criativas. O famoso “pensar fora da caixa”. E nada melhor do que a Filosofia para nos dar esses caminhos, a ousadia do pensamento é um legado histórico dos filósofos, e essa ousadia é que nós, juristas, deveríamos trazer das tradições filosóficas. O professor

Amauri, de alguma maneira, representou isso para mim. Volto a dizer, nunca foi um autor marxista, nem foucaultiano, nem nada disso. Mas ele tinha esse olhar mais progressista, um olhar inclusive para o futuro do Direito do Trabalho, uma compreensão mais especial das chamadas “crises do Direito do Trabalho”, especialmente por essas pontes que ele construía com a Filosofia. Talvez a sua condição de pessoa preta também lhe tenha dado uma perspectiva um pouco mais nítida de como há necessidade, muitas vezes, de que o Estado efetivamente intervenha para proteger a parte mais fraca, especialmente se tiver (mais uma vez vamos utilizar essa expressão) essas *interseccionalidades*. Portanto, foi um professor que no Direito do Trabalho, na origem, certamente me inspirou.

Para citar outros, em Teoria Geral do Direito, que é uma área que eu sempre gostei. – Tanto que o meu *Curso Crítico de Direito do Trabalho*,¹ que saiu pela editora Saraiva, tinha a previsão de quatro volumes: “Teoria Geral do Direito do Trabalho”, “Direito Individual do Trabalho”, “Direito Coletivo do Trabalho” e o que eu chamei de “Direito Humanitário do Trabalho”. E tudo isso no contrato com a Saraiva. E ainda haveria depois um volume só de “Direito Pessoal do Trabalho”. Eu, infelizmente, nessa correria do dia a dia, consegui só fazer o primeiro volume, que é o que está aí, até hoje em circulação, que é o *Curso Crítico de Direito de Trabalho: Teoria Geral de Direito de Trabalho*. Estou, se Deus quiser, prestes a publicar o segundo volume, e talvez eu faça volume único, que seria “Direito Individual”, mas é difícil você administrar a docência com outra função, no meu caso a magistratura e ainda escrever, especialmente manuais. Eu acho que nós precisamos ter uma responsabilidade muito maior, um cuidado muito maior, quando escrevemos manuais do que quando escrevemos, por exemplo, monografias temáticas. Porque os manuais são para formação. Se você não conseguir, e é isso que eu tentei no meu *Curso Crítico de Direito do Trabalho*, sem perder de vista a necessária abordagem normativa, porque são cursos de Direito. – Em Introdução ao estudo do Direito, a disciplina do meu primeiro ano foi ministrada por Tércio Sampaio. Ele tem aquele famoso livro, *Introdução ao Estudo do Direito, Técnica e Decisão*, onde ele trabalha a partir da própria semiótica, que é um

¹ FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Curso Crítico de Direito do Trabalho: Teoria Geral do Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2013.

caminho que ele optou por seguir e, me parece, fez muito bem. Pela semiótica, ele trabalha a Teoria Geral do Direito. Aprendi muito com ele, especialmente essa capacidade de refletir sobre as categorias do Direito e perceber que nós estamos falando também de relações de dominação; não por outra razão, o livro exatamente tem por subtítulo “Técnica, Decisão e Dominação”. Então, o Tércio Sampaio foi também uma referência para mim. Em Teoria Geral, mas agora do Estado, e sobretudo para compreender melhor as nuances do dito Estado social, eu citaria o professor Ricardo Lewandowski, professor Henrique Ricardo Lewandowski. Foi meu professor de Teoria Geral do Estado, me orientou, inclusive, em uma proposta de bolsa de iniciação científica que apresentei à Fundação de Amparo e Pesquisa do Estado de São Paulo, a Fapesp. Na época, ele ainda era advogado. Ele era professor assistente do professor Dalmo Dallari, que era o professor titular. Então o titular da cadeira era o professor Dallari, mas muitas vezes o professor Dallari não podia estar, e ele dividia as aulas com o professor Lewandowski. Eu tive muita identificação com o que ele dizia, com a maneira didática como ele apresentava coisas complexas e com a sensibilidade que ele tinha para temas sociais, inclusive em uma área (algo distante disso como pode ser) como a Teoria Geral do Estado. Depois fui me reencontrar com ele, agora profissionalmente; eu já juiz do trabalho, como dirigente, associativo pela Anamatra – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, e ele como ministro do Supremo e, depois, como presidente do Supremo Tribunal Federal. Tivemos muito contato naquela época e desde então participei de eventos que ele organizou. Eu sempre procuro trazê-lo, sempre que possível, para eventos que eu organizo; ele é ocupadíssimo.

O professor Lewandowski continua sendo, eu o considero um amigo, e uma grande referência também. Basta ver que, entre os ministros do Supremo Tribunal Federal, ele estava entre aqueles que geralmente percebiam as questões sociais a partir de uma perspectiva mais progressista, inclusive as questões envolvendo a Justiça do Trabalho, não é? Aquela decisão, decisão monocrática, que depois foi revisada pelo plenário do Supremo, na ADI 6363, sobre a medida provisória 936, no tempo da pandemia, mostra claramente como ele tinha uma visão mais progressista, como ele tem uma visão mais progressista do próprio Direito Social. Então professor Ricardo Lewandowski, também uma referência da minha graduação.

Vou citar ainda dois nomes. Professor Celso Laffer, especialmente e evidentemente na área de Direitos Humanos. O professor Celso Laffer foi meu professor na cadeira de Filosofia do Direito. Ele, à altura, era ministro das Relações Exteriores, no governo FHC, mas tive um bom contato com ele e, especialmente, com o pensamento de Hannah Arendt. Então, nos meus escritos, podem perceber uma forte influência também de Hannah Arendt no próprio *Curso crítico de Direito do Trabalho*, quando eu trato ali, já no primeiro capítulo, de *Animal Laborans*, de *Homo Faber* e das dimensões da *Práxis* e da *Poiesis*, pensando o trabalho na perspectiva contemporânea, tudo isso eu trago de Hannah Arendt. A influência na minha obra da própria Hannah Arendt eu atribuo a Celso Laffer e aos contatos que tive com ele na graduação.

Por fim, professor Chaves Camargo. O professor Chaves Camargo já não está entre nós, foi meu professor de Direito Penal, era também um progressista, um garantista, e nos deu, a mim e a minha turma, uma formação absolutamente peculiar em Direito Penal. Ele fugia dos manuais, fugia. No final, você acabava lendo os manuais, Damásio de Jesus e tal, mas ele não recomendava e, pelo contrário, fazia seminários com textos absolutamente alternativos, digamos assim, e depois nos ajudava a fazer as conexões. O Sr. Chaves Camargo obteve o seu doutorado na Alemanha e trouxe para o Brasil muito do que se discutia na Alemanha, no final dos anos 1990, sobre o Direito Penal, sobre o *Strafrecht*. Isso influenciou muito a obra do professor Chaves Camargo e, por tabela, a minha, os meus escritos depois. Isso foi algo de que eu me dei conta, professor Lígia, exatamente em função da pergunta que vocês me anteciparam. Talvez isso ainda estivesse inconsciente, mas pensando com algum cuidado, isso para mim agora é muito claro. Ele me influenciou pelo menos em dois pontos que hoje são fortes na minha produção acadêmica. Primeiro, a influência de Foucault. O meu primeiro contato com Michel Foucault foi por intermédio do professor Chaves Camargo. Quando nós discutimos nas aulas de Direito Penal I, a Teoria da Pena, e aí todo mundo vai para os manuais verificar lá qual é a diferença entre detenção e reclusão, regime aberto, semiaberto, regime fechado, progressão, remissão, todas aquelas questões que nós aprendemos que são dogmáticas, que são importantes, mas e o aspecto crítico da pena? São elementos que geralmente não vêm na maior parte dos cursos de graduação, porque os professores estão preocupados em transmitir a carga dogmática, não

é? Tipos de penas, penas restritivas de direitos, privativas de liberdade, pena de multa e todo o regramento legal a esse respeito, a jurisprudência. Mas e a discussão disso? O que significa atribuir ao Estado o poder de punir. Como é que isso se construiu historicamente? Falta hoje a formação de muitos penalistas, pelo menos na minha perspectiva, conhecer algo de Alessandro Baratta, de toda a crítica que Alessandro Baratta faz à instituição penitenciária, à pena de prisão. E eu não sou um abolicionista radical, mas talvez eu seja um abolicionista moderado, na linha de Michel Foucault, compreendendo que muitas vezes a sanção penal, como ela é aplicada, tem muito mais elementos criminógenos do que elementos ressocializantes. Isso precisa ser pensado e repensado criticamente. Pois bem, com Chaves Camargo, eu não cheguei a ter contato com a obra de Alessandro Baratta, tive depois, mas tive contato com Michel Foucault, porque, repito, quando discutíamos sobre a pena – e os outros professores iam para os manuais e para a dogmática – o professor Chaves Camargo nos fez ler *Vigiar e Punir*, de Michel Foucault, para que nós tivéssemos, digamos, essa percepção crítica do fenômeno punitivo, do fenômeno estatal punitivo, a partir daquela lógica benthamiana que é criticada por Foucault, da ideia de um Direito Penal panóptico, como de fato ele é, e de um sistema penitenciário panóptico, como de fato ele é. E é do próprio modelo, que, no final das contas, acaba modelando diversas categorias, não apenas do Direito Penal, de uma sociedade de vigilância, e de como isso significa, na verdade, o exercício, já numa leitura foucaultiana, de um biopoder na penitenciária e nas indústrias (tanto nas fábricas como nas cadeias) de regar o próprio corpo da pessoa. Estabelecer regramentos para o corpo, para a biologia. Estabelecer padrões para o corpo. Biopoder, no melhor sentido foucaultiano. E, a Chaves Camargo, eu devo também o meu contato com a Teoria da Imputação Objetiva, que é algo que eu trouxe para o Direito do Trabalho, especialmente para o campo da responsabilidade civil por acidentes de trabalho dentro dos ocupacionais.

É basicamente isso o cerne de uma disciplina que eu tenho na pós-graduação da USP, que se chama “Saúde, Ambiente e Trabalho I: novos rumos para regulamentação”. A cadeira dois é dada pelo professor Homero Batista, e aí ele trata mais das NRs. Eu trato também das NRs, das normas regulamentadoras, trato da dimensão preventiva, precaucional. Mas há uma parte (que eu aprecio muito), em que eu trato da responsabilidade civil, ou seja,

quando as normas de Direito Ambiental não serviram para o que elas deveriam servir, que é prevenir o acidente ou a doença, resta indenizar. E aí vamos indenizar a partir de que critério? Há aquela célebre discussão que o STF acabou resolvendo com o tema de repercussão geral 932. Cabe a responsabilidade civil objetiva ou não cabe? Muito bem, o STF já disse que cabe, não se discute mais. Porém há uma outra discussão, que diz respeito ao nexo causal, e o que se percebe (e aqui eu vou falar muito brevemente, porque é objeto praticamente de um semestre lá na pós) muitas vezes os tribunais brasileiros não percebem que estão chamando de nexo causal o que efetivamente não é nexo causal. E isso se aprende com os penalistas, se aprende com Franz von Liszt, por exemplo, século 19, quando ele já dizia, lá nas origens da Teoria do Crime, no chamado “causal naturalismo”, ele já dizia: “o nada, nada causa”. E nós vemos, muitas vezes, laudos, vejamos, laudos periciais da Justiça do Trabalho dizendo que a empresa não produziu, por exemplo, o antigo PPRA, agora é o PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos), mas antigo PPRA. Isso era muito comum. Portanto, em razão dessa omissão, deu-se um acidente e daí o nexo causal. Veja, do ponto de vista naturalístico, não há nexo causal entre uma omissão, entre um não fazer e um dano. Há um nexo, mas esse nexo é normativo, ele não é causal. É aquele mesmo nexo normativo do artigo 13 do Código Penal Brasileiro, quando fala dos crimes omissivos impróprios, em que eu tenho uma omissão e um resultado. O pai tem um dever de cuidado em relação ao filho. Ele, porém, não se comove e deixa o filho, vamos imaginar, brincar no parapeito do apartamento, ali no parapeito da janela, sem nenhuma grade de proteção, ali na varanda, por exemplo, do apartamento, e aí a criança se debruça, cai e vem a óbito. O pai responde, obviamente que responde, mas há uma relação causal, propriamente dita, entre a conduta omissiva do pai e a morte da criança, do ponto de vista causal? Não. A criança caiu, do ponto de vista causal, pela sua própria força muscular, em que ela se projeta sobre o parapeito, e depois a própria força da gravidade, e a terceira lei de Newton, no momento em que ela tem um impacto no chão. Não há nenhuma lei física que vincule o resultado *morte* ao *não fazer*, mas há um nexo. E esse pai vai responder criminalmente. Esse nexo é normativo. Isso os alemães identificaram bem ao distinguir *causalität* (causalidade) de *zurechnung* (imputação). Isso é o cerne da chamada Teoria da Imputação Objetiva, que, na verdade, surge com Karl Larenz, que é conhecido como civilista, sobretudo, mas que também é um teórico geral do Direito. Depois vem para o Direito Penal por Honig e, a

partir de Honig, para Claus Roxin e Günther Jakobs, e chega no Direito Penal. Mas a Teoria da Imputação Objetiva não é uma teoria para o Direito Penal, é uma teoria para o nexo normativo. Eu tenho contato com a Teoria da Imputação Objetiva a partir de Chaves Camargo, que era um imputacionista, e trouxe para as discussões de Saúde e Ambiente do Trabalho os mesmos postulados da imputação objetiva, por perceber que muitas vezes nós estamos discutindo – especialmente em Saúde e Segurança do Trabalho, quando eu discuto responsabilidade civil – nexo normativo, em que eu nem precisaria de perícia a rigor, mas eu dou a isso o nome equivocadamente de nexo causal, o que leva à confusões, e muitas vezes à impunidade no campo trabalhista. Então é isso, eu diria, professora Lígia, as cinco referências: Amaury Mascaro Nascimento, Henrique Ricardo Lewandowski, Tercio Sampaio Ferraz Júnior, Celso Laffer e Antônio Chaves Camargo. Obrigado.

Lígia Barros: Professor Guilherme, você comentou, acho que já adentrou minha próxima pergunta, mas eu vou fazê-la só para ver se você quer complementar alguma questão, enfim, se ficou alguma questão pendente, porque achei muito interessante você falar do período das discussões, das construções hermenêuticas da Constituição e, uma delas, da competência penal. Agora, você vem com a Teoria da Imputação Objetiva, que também foi o tema de seu primeiro doutorado, que resultou no livro *Teoria da Imputação Objetiva do Direito Penal Ambiental Brasileiro*,² publicado em 2005. Então, eu deixo aberto esse caso, eu acho que a gente já comentou bastante, o professor já falou bastante a respeito, mas se há alguma coisa a mais acrescentar, falar um pouco sobre essa inefetividade do Direito Penal do Trabalho e falar um pouco sobre as especificidades da questão ambiental.

Guilherme Feliciano: De fato, quando eu vou, então, para a pós-graduação, eu estava sob a influência forte ainda do Direito Penal, e acabei me habilitando, vejam que situação. Isso chegou a me trazer até alguns constrangimentos. Eu estava em vias de ser aprovado no concurso para Juiz do Trabalho substituto (como de fato acabei sendo), também havia sido aprovado em um processo seletivo para a pós-graduação na USP, na

² FELICIANO, Guilherme. *Teoria da Imputação Objetiva no Direito Penal Ambiental brasileiro*. São Paulo: LTr, 2005.

área de Direito Penal, com a professora Ivette Senise Ferreira. Ela foi uma forte influência durante a graduação, especialmente no quinto ano, quando cursei disciplinas fora do Direito do Trabalho, como Legislação Penal Especial. Ivette sempre abordou o Direito do Trabalho a partir de uma perspectiva garantista, ainda que não citasse tanto Luigi Ferrajoli. Na pós-graduação, já influenciado pelas lições de Chaves Camargo, percebi que boa parte da inefetividade da norma penal ambiental se devia ao fato de que a estrutura dogmática tradicional do Direito Penal não se ajustava bem a casos envolvendo, por exemplo, pessoas jurídicas. Na época, ainda prevalecia a visão clássica de que “a sociedade não pode delinquir”. Posteriormente, a professora Ivette coordenou o grupo de trabalho que elaborou o anteprojeto que originou a Lei 9.605/1998, a Lei dos Crimes Ambientais, regulamentando a responsabilidade penal da pessoa jurídica, prevista no parágrafo 3º do artigo 225 da Constituição. Essa lei detalhou como se daria essa responsabilização e quais seriam as penas aplicáveis, tornando-se até hoje um marco legislativo na área ambiental. Concluí que a Teoria da Imputação Objetiva era a que melhor atendia às necessidades específicas da criminalidade ambiental, tema que desenvolvi na minha tese de doutorado.

Essa criminalidade apresenta perfis distintos: o empresário, que obtém ganhos à custa de impactos ambientais; o técnico, como engenheiros ou gestores que conhecem o risco, mas criam meios para dificultar a responsabilização; e o homem simples, que comete infrações sem consciência plena do ilícito. Um exemplo foi o caso de um trabalhador rural condenado por retirar uma lasca de árvore em área de preservação para fazer chá medicinal. No Direito Penal do Trabalho, esses perfis também aparecem. Por isso, assim como no campo ambiental, há um sério déficit de efetividade da norma penal. Não sigo uma linha punitivista extrema “*law and order*”, mas uma perspectiva imputacionista e garantista, inspirada em Ferrajoli. Sempre ensinei que o Direito Penal não surgiu para resolver a criminalidade, mas para conter os abusos do Estado no exercício do poder punitivo. A solução para problemas criminais está na política criminal, não na repressão exacerbada. Estatísticas mostram que penas severas, como a de morte, não necessariamente reduzem crimes. O que defendo é a aplicação efetiva da norma penal, ainda que por meio de penas restritivas de direitos, para preservar valores constitucionais de maior relevância – a

chamada prevenção geral positiva. Essa visão, defendida por autores como Roxin e Hassemer, busca transmitir à sociedade que esses valores estão realmente protegidos.

No campo trabalhista, porém, a percepção é inversa. Lembro de um advogado sindical que, ao presenciar trabalhadores sem equipamentos de segurança em obra, procurou o Ministério Público. Em vez de investigar o risco evidente, promotores riram da situação. Fico imaginando se, em um contexto recreativo, com risco semelhante, a reação teria sido a mesma. Essa diferença de tratamento revela uma “cidadania diminuída” do trabalhador dentro do ambiente laboral, como discutem autores espanhóis em obras como *Derecho Penal del Trabajo*, de Antonio Baylos e Juan María Terradillos. Por isso defendo a “refundação” do Direito Penal do Trabalho no Brasil, não para prender indiscriminadamente, mas para garantir a efetividade mínima da norma. Hoje, crimes como a terceirização fraudulenta, que têm tipo penal específico na Espanha, aqui só podem ser enquadrados no crime genérico de frustração de direito trabalhista mediante fraude ou violência (art. 203 do Código Penal), dispositivo antigo e de aplicação limitada. Muitas vezes, mesmo quando o Juiz do Trabalho comunica ao Ministério Público, não há persecução penal, sob a equivocada percepção de que se trata de questão meramente contratual. Essa omissão transmite ao empregador a mensagem de que as proteções trabalhistas têm pouca importância.

Lígia Barros: Obrigada, professor. Isso nos faz pensar também o quão importante seria a Justiça do Trabalho ter a competência na matéria penal. Mas, vamos agora falar um pouco sobre a sua tese de livre docência ³ que foi defendida em 2008, a qual versou sobre o tema de pré-contrato de trabalho. Em 2024, o senhor vai fazer uma crítica à desidratação da competência da Justiça do Trabalho na questão. Poderia explicar um pouco sobre o sentido desse seu trabalho e da crítica dessa desidratação, contemplando o processo pelo qual isso vem ocorrendo atualmente?

Guilherme Feliciano: Esse é um tema muito importante para todos nós que somos da área trabalhista. Eu começo por falar da tese de livre docência. Essa tese nasce

³ FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Do pré-contrato de trabalho: o contrato preliminar de trabalho no iter da contratação laboral: abordagem comparativa e jusfundamental*. 2008. Tese (Livre Docência) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

de estudos preliminares que eu fiz quando eu estava ainda em Lisboa, nos estudos para aquele meu segundo doutorado. Eu fiz o primeiro doutorado em Direito Penal na Faculdade de Direito da USP, com a professora Ivette, obra essa que nós tratamos há pouco; o resultado, a tese foi publicada com esse título. Fiz um segundo doutorado na Universidade Clássica de Lisboa, na área de Teoria Geral do Processo e, especialmente, na área de Tutela dos Direitos Fundamentais por meio do processo. Foi essa a minha linha de pesquisa e foi isso que eu desenvolvi. A tese foi publicada com o título *Inflexões do devido processo legal na tutela processual de direitos humanos fundamentais*. Não apenas na Justiça do Trabalho, mas há também um enfoque muito especial: a atuação da Justiça do Trabalho. Bem, para apresentar a tese (isso ocorre em toda a Europa Ocidental), você precisa, antes, apresentar o que eles chamam de relatórios. São, na verdade, estudos monográficos. Eu fiz três relatórios, consegui a pontuação necessária e depois defendi a tese. Um desses relatórios foi exatamente sobre o contrato preliminar de trabalho.

Contrato preliminar de trabalho, ou pré-contrato de trabalho, é aquele contrato em que o promitente empregador e o promitente empregado assumem ambos a obrigação de, no futuro – isso pode estar ou não condicionado no contrato –, celebrarem o contrato definitivo de trabalho. Essa é a ideia, como num pré-contrato de compra e venda: promitente comprador, promitente vendedor de, no futuro, celebrarem a compra e a venda definitiva. O pré-contrato de trabalho é, essencialmente, a mesma coisa. É um tipo de contrato – é um contrato – por isso é que eu até prefiro a expressão *contrato preliminar*, que tem ganhado cada vez mais espaço nas relações de trabalho, especialmente em certos nichos: alta administração, alta gestão de empresas e, também, muito especialmente no futebol profissional, é muito comum ver o pré-contrato. Então o jogador está num clube brasileiro, é um jogador jovem, uma promessa, e um clube europeu já celebra um pré-contrato, quando ainda ele tem contrato com o clube brasileiro, durante a temporada que está em curso no Brasil, mas para se assegurar de que, quando terminar a temporada e o contrato, esse jogador já tem um compromisso com aquele outro clube. É, de certa forma, até uma aposta, porque o jogador pode (como se diz no jogo futebolístico) “pipocar”. E aí, paciência. Se o clube não quiser contratá-lo, terá de pagar a multa prevista e eventuais indenizações por

perdas e danos. Ou a mesma coisa o jogador: se ele achar que ficou bom demais para aquele clube, tem uma outra proposta, ele obviamente não pode ser obrigado a trabalhar para aquele clube, mas ele terá de alguma forma indenizar etc.

Isso tudo me fascinou, quando eu pensava num tema para a livre docência. Eu já queria fazer então a livre docência, eu já tinha dois doutorados, o que me restava fazer em termos de titulação acadêmica era buscar a livre docência, porque pós-doutorado, sabemos, não é propriamente titulação⁴ – restava a livre docência. E eu queria, então, me aprofundar nesse tema. Mas aí fui examinar o que havia no Brasil – obviamente já tinha uma noção disso, mas fui me aprofundar – e vi que não havia quase nada. Não havia quase nada na doutrina, alguma coisa no campo do processo. Antônio Lamarca já falava da competência da Justiça do Trabalho para as questões pré-contratuais, também João Orestes Dalazen, mas sobre o pré-contrato de trabalho propriamente nada. Muita coisa sobre o pré-contrato em geral, na Teoria Geral do Direito, no Direito Civil. Uma enormidade de coisas, uma produção muito densa sobre compromisso de compra e venda, especialmente no campo imobiliário, porque cresceu muito – que é o pré-contrato de compra e venda de imóvel. Mas pré-contrato de trabalho não tinha quase nada. E aí é que me veio a ideia de fazer a conexão entre esse tema e um outro, que nós também já cogitamos aqui nessa nossa entrevista, que é o tema do Direito Comparado como fonte subsidiária do Direito do Trabalho brasileiro; que é algo com grande ineditismo, com grande pioneirismo e até com alguma idiosincrasia, digamos assim, que é o que está previsto no artigo 8º caput da CLT; que prevê, na ausência de previsões legais ou contratuais, que o juiz do trabalho e a administração devem decidir as questões trabalhistas com base nos costumes, referência aos princípios gerais de direito, referência, até, à equidade e ao Direito Comparado. Direito Comparado que, a rigor, não é propriamente um ramo dogmático, digamos assim. Não é uma especialidade normativa, é muito mais um método. Na verdade, é um método comparativo aplicado ao Direito, isso é o Direito Comparado. Então referir o Direito Comparado como fonte do Direito do Trabalho, nas lacunas da ordem jurídica nacional, não é algo que faça muito sentido. Houve

⁴ O entrevistado, em seu pós-doutorado, produziu o livro: FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Responsabilidade civil no meio ambiente do trabalho: nexos causal, normativo e teoria da imputação objetiva*. São Paulo: Revista dos Tribunais/Thomson Reuters, 2021. Também é obra coordenada pelo autor: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* *Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. v. 1-5. São Paulo: LTr, 2017-2021.

uma certa atecnia. E, como em todas as atecnias do texto, a doutrina começa a desenvolver alternativas semânticas.

No caso do artigo 8º, boa parte dos autores compreendeu – por exemplo, Valentin Carrion – que a referência ao Direito Comparado, na verdade, significava referência a convenções e tratados internacionais que o Brasil fazia parte. Mas, convenhamos, isso não chega nem de perto à ideia de Direito Comparado. Me custa crer que nomes como o de Arnaldo Süssekind, que esteve ali na redação original da CLT, fosse utilizar a expressão “Direito Comparado” para fazer referência a convenções da OIT. Ele que, inclusive, teve uma atuação muito ativa pelo Brasil junto à OIT jamais faria essa confusão. O que me ocorre – e autores que me acompanham nisso, ou eu os acompanho, por exemplo, Orlando Gomes, Elson Gottschalk, o próprio Gabriel Saad, são autores que veem, na referência ao Direito Comparado, a referência ao Direito Estrangeiro, à possibilidade de que juízes brasileiros apliquem fontes formais do Direito Estrangeiro em casos de lacunas da ordem jurídica interna para questões trabalhistas. E só tem isso na CLT. Não há nenhum outro diploma de natureza penal, processual, civil, que refira o Direito Comparado – ou até o Direito Estrangeiro – como fonte. Por isso que eu disse: um pioneirismo e até uma certa excentricidade, e um pioneirismo de mais de 80 anos. E eu combinei essas duas questões para produzir a tese de livre docência. Basicamente para: primeiro, estabelecer critérios para a aplicação de fontes formais de Direito Estrangeiro no âmbito trabalhista interno, porque não pode ser um shopping center *normative*: “Ah, para o meu cliente serve bem aqui a lei trabalhista da Estônia”, “Ah, mas agora neste caso, a da Macedônia”, “Nesse caso, a do Azerbaijão”. Não dá. Isso seria absoluta insegurança jurídica. Então eu preciso ter critérios.

Na tese de docência, eu construo quatro critérios – que eu também aponto no Curso Crítico de Direito do Trabalho – para que haja, digamos, uma escolha metodicamente construída, na decisão judicial, dessa fonte formal de Direito Estrangeiro, que passa pela identidade principiológica. Quer dizer, não dá para ir ao Irã, por exemplo, querer utilizar a legislação iraniana para resolver uma questão sobre discriminação de gênero numa relação trabalhista brasileira. Não faz o menor sentido, até porque não são os mesmos princípios, certamente,

que regem sequer a ordem jurídica aqui e lá. Lá o Estado é religioso, aqui é laico. Além da identidade principiológica, a proximidade sociocultural, a própria origem histórica e a proximidade linguística. Quer dizer, até para fins de interpretação, faz muito mais sentido buscar fontes que estejam em língua portuguesa ou em castelhano do que buscar algo em japonês. A dificuldade de interpretação, porque aí vem a lógica de Direito Comparado, não é simplesmente trazer o preceito e aplicar; eu preciso compreender também como esse preceito tem sido compreendido in situ, digamos assim, no seu ordenamento original.

Como os tribunais por lá compreendem esse preceito. E, para isso, eu tenho de ter um mínimo de acesso, e se é um idioma de que não há um fácil domínio, obviamente seu uso é muito menos recomendado do que se eu estiver falando, por exemplo, do caso português. Então são quatro critérios que eu estabeleço para isso. E eu fiz isso para exatamente trazer, então, essencialmente, o Código Civil e o Código do Trabalho português como fontes formais de Direito Estrangeiro para regular questões de pré-contrato de trabalho no Brasil. É basicamente essa ideia, e o desenvolvimento todo da tese de docência, que depois eu publiquei pela editora LTR.

Sabemos todos que o STF discutiu em parte esse tema – em parte – no Recurso Extraordinário 960.429, que determinou a fixação da Tese de Repercussão Geral no Tema 992, dizendo o seguinte: “compete à Justiça Comum processar e julgar controvérsias relacionadas à fase pré-contratual de seleção e admissão de pessoal e eventual nulidade do certame em face da Administração pública, direta e indireta, nas hipóteses em que adotado o regime celetista de contratação de pessoas, salvo quando a sentença de mérito tiver sido proferida”. Aí é a modulação temporal, antes de 6 de junho de 2018, situação em que até o trânsito em julgado, a competência continuará a ser da Justiça do Trabalho. E aí vem o que a professora Lígia nomeou como “esvaziamento”, mais um capítulo da novela que está sendo construída, especialmente pelo STF. Falo isso com liberdade acadêmica, dentro da minha liberdade de cátedra, que a lei orgânica da magistratura me permite, como professor, então estou falando como professor, não como juiz. Uma novela que está sendo construída por sucessivas decisões do STF, que está efetivamente reduzindo a competência da Justiça do Trabalho a níveis pré-88, anteriores à própria Constituição de 1988, talvez anteriores até a Constituição de 1967/69. Está havendo efetivamente um esvaziamento da competência

material da Justiça do Trabalho. Não é simplesmente dizer: “não, aqui não é caso de vínculo”. Porque a Justiça do Trabalho, diz a nova redação do 114, pode julgar relações de trabalho. Poderia decidir essas questões mesmo não havendo vínculo, mas não. O Supremo disse que não há vínculo e que a competência não é da Justiça do Trabalho. Como se os juízes do trabalho só fossem competentes para a relação de emprego. Algo que foi superado em 2004 pelo texto constitucional. Mas, enfim, conviva-se com isso. É o Tribunal que dá a última palavra em matéria de constitucionalidade. E, nesse particular tema, houve um esvaziamento.

Eu defendi nessa tese de livre docência – e, antes de mim, como eu disse, o próprio Antônio Lamarca e outros autores – que, para as questões de pré-contrato de trabalho (e aí respeitando inclusive a ADI 3395, que eu citava há pouco), vamos tirar relações estatutárias, mas se estiver falando em um futuro contrato de trabalho, ou seja, uma futura contratação, mesmo que com a administração pública, em que o regime seja CLT, a competência para as questões pré-contratuais e para o próprio pré-contrato deveria ser da Justiça do Trabalho. Sempre se entendeu assim. Na parte final da tese de livre docência, isso não estava; mas eu acrescentei quando eu publiquei. Está ali várias decisões, desde o TST, passando pelos TRTs, chegando ao primeiro grau, em que se reconhece a competência da Justiça do Trabalho, ou para questões relacionadas ao próprio pré-contrato de trabalho – que é mais incomum, porque infelizmente a legislação e a jurisprudência brasileira não se debruçaram muito sobre o tema, a questão não chegou tanto às barras dos tribunais brasileiros; mas até sobre questões da fase pré-contratual, em que sequer tinha propriamente um pré-contrato, mas tinha questões pré-contratuais, por exemplo, questões relacionadas à seleção para admissão, questões ligadas a eventuais compromissos que são pré-estabelecidos antes da própria admissão e a possibilidade de se exigir esses compromissos depois, tudo isso sempre se entendeu: Justiça do Trabalho. A partir da fixação da tese no tema 922, e, portanto, a partir de sentenças que se profiram, ou para sentenças que se profiram a partir de 6 de junho de 2018, essa competência já não se reconhece mais. Agora para a Administração Pública, porque o Tema 992 é para isso, para a Administração Pública.

Então os editais, os certames, que dizem respeito à contratação de empregados públicos, essas questões pré-contratuais ou até de nulidade do próprio certame, são da competência da Justiça Comum, é o que disse o Supremo Tribunal Federal. Esse precedente que gerou a tese é da relatoria do ministro Gilmar Mendes, dos atuais ministros do Supremo, um dos que mais tem decidido no sentido de reduzir as competências da Justiça do Trabalho. Esse é mais um exemplo dessas decisões reducionistas da competência histórica, porque, repito, é o que a doutrina reconhecia ser da competência da Justiça do Trabalho e o que os próprios tribunais trabalhistas reconheciam ser da sua competência. Agora, para o que vem a ser julgado a partir de 6 de junho de 2018, já não é mais da competência da Justiça do Trabalho, questões pré-contratuais, desde que se esteja falando de empregado público. Se for empregado no setor privado, não tem nenhuma afetação com essa tese. E aí, me parece, seguimos entendendo como antes, competência da Justiça do Trabalho. Mas, para fechar, minha querida professora Lígia, o que é que tem de mais curioso nessa história toda? O ministro Gilmar Mendes, nesse RE 960-429, me cita, me dá a honra da citação; e ele cita exatamente essa obra que trata do pré-contrato de trabalho, até porque, eu imagino, seja, se não a única, uma das pouquíssimas obras sobre pré-contrato de trabalho no Brasil, provavelmente a única, eu não me lembro de outra. Há artigos, isso sim, e ele cita ali diversos textos e me cita, para minha honra; e estou falando com toda sinceridade, me senti honrado, eu tenho algumas citações de obras minhas em julgados do Supremo Tribunal Federal e todas me honram muito, essa é uma delas. Só que o ministro Gilmar cita a minha obra na parte conceitual, sobre o que é o pré-contrato e o que é o pré-contrato de trabalho. Mas essa parte final, que trata da competência, ele não cita; e a decisão que ele finalmente profere é diametralmente oposta àquela que eu proponho no livro. É isso.

Karen Artur: Obrigada.

Lígia Barros: Sobre o seu segundo doutorado, que resultou no livro *Um processo realmente efetivo, tutela processual de direitos humanos e fundamentais, inflexões de due process of law*, 5 de 2016, nós gostaríamos de entender um pouco sobre as preocupações que fizeram com que chegasse a esse estudo em Direito Processual e como também esses

5 FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Por um processo realmente efetivo: Tutela processual de Direitos Humanos Fundamentais e inflexões do due process of law*. São Paulo: LTr, 2016.

estudos iluminaram pesquisas posteriores, principalmente, pensando nas mudanças processuais da Reforma Trabalhista de 2017.

Guilherme Feliciano: Essa discussão surge em Portugal, a partir daqueles relatórios preliminares, aquelas monografias temáticas, por uma preocupação que eu já tinha, especialmente com a jurisdição trabalhista. Eu vou ser muito claro quanto a isso e quanto ao fato de que se submetiam a uma classificação, digamos assim, que não era tão comum em outros ramos da justiça. Digo muito claramente porque conhecem bem isso, a história de que há juízes patronais e há juízes obreiros. Há juízes, portanto, conservadores e juízes progressistas. Eu mesmo utilizei essas expressões aqui algumas vezes. E é claro que essas categorizações são sempre simulacros da realidade, não representam perfeitamente a realidade. O juiz pode ter uma decisão mais progressista num determinado tema e mais conservadora em outra. Determinar o seu perfil acaba sendo muitas vezes um exercício subjetivo de reconhecer dessas suas decisões quais ganharam maior evidência ou, eventualmente, por um critério quantitativo. Mas, fundamentalmente, o que me preocupava, no final das contas, e nós já falamos sobre isso hoje também, era qual, afinal, deveria ser o papel do juiz, e aí não apenas o Juiz do Trabalho. Porque, quando a gente fala nesse juiz mais progressista ou nesse juiz mais obreiro, o que se percebia, na verdade, era um juiz que efetivamente queria fazer valer as premissas do Estado Social e, nesse sentido, de certa maneira, promover transformações sociais na direção de uma promessa de Estado Social que está na Constituição de 1988, mas que, naquele contexto, não se apresentava. Por outro lado, juízes ditos mais patronais ou mais conservadores fiavam-se, sobretudo, na ideia de livre iniciativa e não reconheciam ou não queriam reconhecer essa faceta mais social da própria Constituição de 1988. De certa maneira, a jurisdição serviu, então, para a reprodução do *status quo*. Esta foi uma preocupação que me acometeu e que me levou a uma segunda discussão, aí, no campo processual.

Primeiro esta: qual seria afinal a função da jurisdição, especialmente da jurisdição social. Se eu poderia identificar isso de alguma maneira. Conectado a isso, o que essa discussão, esse debate, teria a ver com a garantia do devido processo legal? Eu utilizei, no título mesmo, a expressão em inglês para evidenciar que eu busquei essa discussão na fonte. Eu

fiz uma pesquisa histórica de fato, busquei literatura jurídica inglesa, escocesa, irlandesa, estadunidense (inclusive do início do século 20, do século 19), para tentar identificar. Então há uma longa parte histórica nessa tese para quem tiver curiosidade de fazer a leitura ou de fazer a consulta. Na verdade, das minhas publicações, era a mais volumosa. Chega a ter mais de 2 mil páginas, o que até para Portugal foi um padrão meio assustador, mas, enfim, eu não tive como impedir. Foi objeto de crítica na banca, mas de uma crítica menor, porque a discussão de conteúdo foi muito rica. Foi a banca que eu mais gostei de ter feito, de ter integrado na condição de arguido, que foi uma arguição de fato muito rica; e os arguentes, como se diz lá, analisaram os pontos nucleares da tese e foi muito bom, até para uma reflexão sobre o que eu havia dito. E eu fiz essa reconstrução histórica porque, na verdade, a causa do devido processo legal, que nós geralmente identificamos com a carta de João Sem Terra, ela é anterior a isso. Ela vinha da *Lex Salica*, da Lei Salica, talvez até antes, mas o primeiro registro mais próximo daquilo que depois estaria na carta de John de Lackland, João Sem Terra, foi o registro da *Lex Salica*. Quando se fala nessa garantia, e é isso que é curioso, a dogmática anglo-saxônica desenvolveu isso com muita clareza e até com muita pureza, mas nós não. No Brasil, quando a gente fala em devido processo legal, a gente pensa basicamente em garantias processuais stricto sensu: juiz natural, imparcialidade, inafastabilidade da jurisdição, garantia das competências. Isso é o que a gente pensa quando se ouve a expressão “devido processo legal”. Mas, na perspectiva histórica original, a abrangência semântica é muito maior, porque no próprio texto da Carta de João Sem Terra – que, na verdade, era quase que isso mesmo: uma carta do rei João a barões e nobres, estabelecendo unilateralmente uma série de compromissos para ter o apoio deles e conseguir então governar – hoje nós falamos em “artigos” da carta, mas à época eram parágrafos. E, no parágrafo que trata desse tema, ele assume o compromisso, primeiro, de reconhecer o direito dos nobres de terem um julgamento pelos pares. Originalmente, em latim, depois em inglês *by his peers* (julgamento pelos pares), que muitos identificam como a origem do tribunal do júri. Era a chamada dimensão procedimental do devido processo legal, a garantia processual, o que os americanos chamam de *procedural due process*. Mas o texto não ficava nisso, reconhecia o direito dos nobres de serem julgados pelos pares e segundo a Lei da Terra, na expressão em latim: *lex terre*. O que era a “Lei da Terra”? Os costumes. Então o rei reconhecia o direito dos nobres de serem julgados segundo seus

próprios costumes e, de certa maneira, abdicava do seu direito divino de legislar nas matérias que os afetassem. É interessante ter essa dimensão crítica, até esse reconhecimento político dos fatos. Foi quase uma carta de rendição. E não foi para o cidadão, para o proletário, foi para a nobreza. Mas sabemos como é o Direito: ele se reinventa, se ressignifica. Isso chega nos nossos dias como uma garantia do cidadão. Do cidadão burguês, é verdade. É difícil pensar em devido processo legal quando temos em conta um morador de rua – ou, dizendo mais adequadamente, um cidadão em situação de rua.

Nós temos aqui no CNJ, inclusive, um programa dedicado a essa população em situação de rua, que é o PopRuaJud, em que procuramos levar pelos tribunais cidadania a essas pessoas, garantir o mínimo acesso à justiça. E aí a Justiça do Trabalho vai lá, ela tem a sua barraca, para que o cidadão que está em situação de rua eventualmente faça sua reclamação.

Isso é acesso à justiça também, para uma população que geralmente não tem. A garantia de que falamos de boca cheia é a garantia para quem tem acesso aos outros direitos, não é? Mas, de todo modo, isso vai sendo ressignificado.

Essa dimensão substantiva do devido processo legal, o *substantive due process*, se perdeu. E veja que utilizamos na nossa Constituição a expressão “devido processo legal”, traduzindo o *due process of law*, que na verdade é uma tradução não muito fidedigna. *Due process of law* seria, a rigor, “devidos procedimentos de direito”, porque “processo” no sentido de processo judicial é *procedure*, não *process*; e *law* não é “lei”, é “direito”, ao menos nessa expressão. Mas traduzimos assim. Ora, se a base disso é a Constituição norteamericana, como os próprios constituintes reconheceram, eu tenho de buscar lá a matriz hermenêutica. E meu esforço nessa tese foi examinar como devem ser combinadas, no exercício de uma jurisdição que seja capaz de transformar – e aí já antecipo minha conclusão da tese – a jurisdição tem de ter uma função transformadora. Essa é também uma das razões de ser do Judiciário. Não há aqui nenhuma linha necessariamente marxista ou qualquer coisa “muito progressista”. Basta seguir com o Robert Alexy e a ideia de normas-princípios como mandados de otimização (*Optimierungsgeboten*). Ora, se preciso fazer com que os poderes públicos, inclusive o Judiciário, aproximem a sociedade de suas normas-princípios, a jurisdição, especialmente a constitucional, tem de ser transformadora.

Ela não pode ser conservadora, porque conservar significa não se aproximar do que tem de ser otimizado, numa linha alexyana. Quem conhece bem Robert Alexy sabe que sua Teoria de Direitos Fundamentais é uma teoria quase formal de Direitos Fundamentais. Mas, seguindo por ele, concluímos isso. E, para o exercício dessa tradição transformadora, é preciso identificar como conectar, por um lado, o *procedural due process* – o devido processo legal formal – e o *substantive due process*.

Bom, mas o que são esses? Antigamente, eram os costumes dos nobres. Isso é o que João Sem Terra quis dizer, mas nesse processo de ressignificação, quando hoje falo em *lex terre* ou em *substantive due process*, do que estou falando? Bom, os tribunais, especialmente a Suprema Corte norte-americana, já deram disso uma clara mensagem, já fizeram a construção toda para nós, já que nos inspiramos na construção norte-americana. Isso diz respeito especialmente àqueles Direitos Fundamentais que, em algum sentido, até antecedem os próprios textos constitucionais, como exigências da ordem pública internacional. E aí voltamos à ideia do *jus cogens* internacional. Nesse contexto, a ideia de *substantive due process* também envolve uma necessária compreensão do próprio devido processo formal, que leva em consideração a função da jurisdição, que é dar efetividade a esses direitos e, sobretudo, aos Direitos Fundamentais – e, no que nos diz respeito ao Direito do Trabalho, aos Direitos Sociais Fundamentais.

Mas eventualmente há aqui um curto-circuito, e vários autores apontam isso com perfeição. No Direito do Trabalho, eu próprio já falei disso, Souto Maior; no Direito Processual em geral, o saudoso professor Ovídio Baptista, numa obra que recomendo a todos: *Processo e Ideologia*. O nosso processo hoje (eu cito muito essa obra na tese) é essencialmente um processo liberal formal, pensado para o indivíduo, com feição conservadora, que não propõe transformação. E é efetivamente o que tem espelho na lei. Só que, muitas vezes, esse processo impede, pela via do que seria o devido processo formal, a realização do devido processo substantivo; ou seja, a efetivação desses Direitos Fundamentais, inclusive. É nesse sentido que cabe aqui um juízo de proporcionalidade para, muitas vezes, garantir inflexões do devido processo formal, para garantir a efetividade na perspectiva do devido processo substantivo. E, nessa direção, uma jurisdição transformadora. Assim é que se constrói uma jurisdição transformadora.

Vou dar um exemplo muito simples disso. O CPC de 1973, o anterior, o chamado “Código Buzaid”, teve, nas minirreformas da década de 1990, a introdução da antecipação dos efeitos da tutela, o instituto da Tutela Antecipada, que era o antigo artigo 273. E ele dizia lá, como depois se reproduziu em lei e jurisprudência, a seguinte expressão: “a requerimento da parte”. Então o juiz poderia antecipar os efeitos da tutela de mérito, mas “a requerimento da parte”. Era uma cláusula legal que limitava o exercício da jurisdição antecipada. Em muitos casos, especialmente na Justiça do Trabalho, e em outros segmentos em que o autor muitas vezes é pobre (na Justiça do Trabalho, quase sempre o autor é pessoa pobre) e que não tem, às vezes, um advogado tão atualizado, porque nem sempre tem condição de contratar o melhor advogado trabalhista (ele vai com o que o sindicato indica etc.), o que acontecia? Casos óbvios em que cabia antecipação de tutela: o direito era alimentar, mas o autor não pedia. E, pela lei, eu não podia fazer nada, porque teria de ser a requerimento do autor. Então aqui, veja: é o limite do devido processo formal. “Ah, mas a lei exige o requerimento.” Sim, mas eu sacrificava, por uma reverência excessiva à forma legal, o Direito Fundamental. Eram casos (eu tive muitos) em que, por exemplo, o banco reconhecia a terceirização, reconhecia que a empresa de prestação de serviços de vigilância tinha desaparecido, reconhecia o direito rescisório do trabalhador, reconhecia até o valor da conta; por exemplo, devia R\$ 15.760,00. O banco reconhecia tudo, mas dizia: “Não pago, não pago porque a Súmula 331 diz que minha responsabilidade é subsidiária. Então, senhor juiz, primeiro me condene, depois tente executar a empresa de vigilância que desapareceu. O senhor dê o seu jeito, encontre o sócio. E, depois de tudo, se o senhor não conseguir encontrar ninguém, aí venha me perguntar se eu quero pagar; e eu vou embargar, vou agravar de petição”. Veja que absurdo era um caso típico de antecipação dos efeitos da tutela, mas muitas vezes o advogado não pedia. E eu me via diante da circunstância de que, bem, eu podia fazer ali, professora Lígia, um teatrinho e dizer assim: “Doutor, aqui não é o caso de uma tutela antecipada?”. De repente, o advogado diria: “O quê?”. E aí eu constaria lá, mas isso seria hipocrisia da minha parte. Então, pelo contrário, eu simplesmente deferia, dê ofício, concedia, dê ofício à antecipação dos efeitos da tutela, por tais e quais razões. Exatamente nessa leitura que eu fazia entre o devido processo legal formal e o devido processo legal substantivo, a partir do princípio da proporcionalidade, de um juízo de ponderação diante dos direitos que estavam em jogo. E veja, o próprio

professor Marcato, que é um processualista civil, nos comentários ao Código Civil (esses comentários não são dele, mas ele organiza esses comentários), já previa isso para outros casos, fora da Justiça do Trabalho. Então é claro que o juiz precisa ter um olhar para esses pontos de tensão, entre o devido processo legal formal e o devido processo legal substantivo, e eventualmente infletir a regra formal obviamente de modo fundamentado etc., para garantir o Direito Fundamental. O que eu, no final, faço na tese é construir os modos e os caminhos para essa inflexão a bem da tutela dos Direitos Fundamentais no processo em geral e, em especial, no processo de trabalho.

A segunda parte da sua questão: como é que isso se refletiu depois na discussão da reforma trabalhista. Em 2017, quando vem a reforma trabalhista, proposta pelo então presidente da República, Michel Temer, eu era o presidente da Anamatra (Associação Nacional dos Juizes do Trabalho). Então essa bomba me caiu no colo, logo depois do *impeachment* da presidente Dilma Rousseff. O país estava em polvorosa. E nós fizemos o nosso papel, eu julgo que fizemos. Em alguns momentos, eu me permito dizer isso, a Anamatra defendeu mais o Estado Social e os Direitos Trabalhistas do que as próprias centrais sindicais, em alguns momentos. E se preocuparam, e com razão também, no processo de descapitalização que elas sofreriam e que de fato ocorreu. Isso que eu estou dizendo claramente se refletiu em algumas passagens da reforma trabalhista, em que esta dimensão transformadora da jurisdição social procurou ser apagada. Nos momentos em que eu fiz a crítica, eu, inclusive, trazia, obviamente, de uma maneira muito mais simples, elementos dessa discussão que eu havia travado na academia alguns anos antes. Por exemplo, no próprio artigo 8º da CLT (vou dar apenas esse exemplo também para não me alongar mais), uma inovação que foi trazida pela reforma está ali no artigo 8º, no parágrafo 2º. Vejam o que diz o parágrafo 2º, que não existia antes: “Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo TST e pelos TRTs não poderão restringir direitos legalmente previstos [...]”. Isso daqui foi, no final das contas, vamos dizer assim, o ornamento para inglês ver. Utilizando essa expressão que é do século 19. Mas o que interessava mesmo era a segunda parte desse parágrafo “[...] e nem criar obrigações que não estejam previstas em lei”. 6 Na verdade, o que esse preceito

6 BRASIL. Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943. *Consolidação das Lei do Trabalho*. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei545243#art-8_par-1. Acesso em: 07 dez. 2025.

pretendia fazer? Cercar qualquer função de progresso social, de inovação e de transformação social que a Justiça do Trabalho pudesse vir a realizar, como realizava até então e ainda realizará, apesar desse preceito. O que eu digo aos meus alunos é que esse preceito peca de modo mortal ou para um lado ou para o outro. Porque sabem que, na Teoria Geral do Direito, ou na própria Filosofia do Direito, há uma discussão histórica sobre o papel do Judiciário e a natureza da decisão judicial. Se a decisão judicial é, por essência, constitutiva de direitos (eu não estou dizendo na perspectiva da Teoria Geral do Processo, tá? Sentença constitutiva, condenatória, declaratória. Não, é na perspectiva da Filosofia do Direito), se a sentença é constitutiva do direito, ou seja, o direito nasce a partir do momento em que a sentença o reconhece, isso numa perspectiva até sociológica, ou se o papel do Judiciário é basicamente declaratório. Ele declara direitos que o legislador constitui. Eu não tenho dúvidas, e essa tese que eu defendi em Portugal desdobra bem esse aspecto que, a rigor, eu posso reconhecer as duas funções da decisão judicial, que ao mesmo tempo ela declara e constitui. O juiz, ao mesmo tempo que reconhece o direito que deriva de uma determinada lei, ele também está construindo esse direito. A sentença judicial, a decisão judicial também constrói o direito, ela também é constitutiva nesse sentido. Mas da maneira como esse parágrafo foi lavrado, vejam, nós ficamos de qualquer modo em um xeque-mate. Por quê? Se eu entendo que a decisão judicial apenas declara direitos que o legislador institui, isso aqui não precisa estar na lei, porque em hipótese alguma o Judiciário estará constituindo, ele só declara. Se, por outro lado, a decisão constitui direito, isso aqui não poderia estar na lei, porque retira do Judiciário uma função que é inerente a esse poder. Então, das duas coisas, uma ou outra revelam que esse parágrafo é de uma insensatez dogmática absurda e revela bem, repito e encerro, como a reforma trabalhista quis, no final das contas, retirar da Justiça do Trabalho a sua função transformadora.

Karen Artur: Professor Guilherme, muito obrigada por sua aula, que foi uma verdadeira conferência sobre uma interpretação hermenêutica, jurídica progressista, e as dificuldades que você, a instituição Justiça do Trabalho, falando de um modo geral, tem enfrentado.

Karen Artur: Boa tarde a todos, boa tarde professor Feliciano, agora nós daremos continuidade à entrevista no segundo bloco, com foco na sua produção acadêmica, que, como a primeira parte da entrevista já revelou, consta de uma variedade temática, metodológica e diversas interlocuções de pesquisa. Na primeira parte, na sua formação, você revelou também a sua produção acadêmica de formação e trouxe alguns elementos sobre a reforma trabalhista. Acredito que nesta parte, as questões irão focar mais as mudanças institucionais do trabalho, os efeitos disso, e o diálogo da sua produção com essas mudanças mais recentes. Mas, professor, para retomar um pouco, na sua obra de 2013, *Curso crítico de Direito do Trabalho: teoria geral do Direito do Trabalho*, que você citou na primeira parte da entrevista, o senhor afirma, seguindo o jurista Luigi Ferrajoli, que é fácil desenhar um modelo garantista em abstrato, mas é difícil assegurar efetividade aos mesmos princípios e direitos, o que exige pesquisas e lealdade dos poderes públicos às instituições, no caso, aos Direitos Sociais Constitucionais, a despeito das conjunturas econômicas. Professor, poderia marcar em que momento houve opções políticas, e a gente pode dizer opções político-jurídicas também, se nós incluirmos o STF nessa preocupação, contrárias a essa fidelidade aos Direitos Fundamentais?

Guilherme Feliciano: Essa é uma questão bem delicada, professora Karen, e de fato a referência ao professor Luigi Ferrajoli talvez expresse melhor do que qualquer outra o espírito disso que eu tenho denominado como “garantismo social”. No campo penal, Ferrajoli inspirou todo um conjunto de ideias, que geralmente se reporta pela expressão “garantismo penal”. Eu tenho entendido – na verdade, com uma leitura um pouco mais flexível, digamos assim, da sua obra (uma obra extensa, para quem a conhece, especialmente nas partes introdutórias), um pouco mais generosa – reconhecido que o garantismo tem espaço talvez em todos os segmentos dogmáticos do Direito. Isso nós podemos identificar tanto na sua obra mais conhecida como em outras, por exemplo: *A cultura jurídica e a filosofia jurídica analítica no século XX*. Ferrajoli, que também é um filósofo do Direito, constrói no campo do constitucionalismo, no seu chamado “constitucionalismo garantista”, um pouco dessa ideia da construção de uma teoria jurídico-normativa crítica – que eu mencionava antes, quando nós falamos desse normativismo crítico, que eu pretendo construir e desenhar melhor, quem sabe, nos

próximos anos de pesquisa. É claro que quando eu penso nesse garantismo com uma perspectiva mais generosa, como eu disse, mais ampliada, eu tenho de pensá-lo também nos direitos sociais. Nessa linha, repito, baseando-me nos próprios substratos que introduzem ali, nos dois primeiros capítulos, do *Direito e Razão: teoria do garantismo penal*, mas volto a dizer, os prolegômenos, me parece, permitem que reconheçamos os mesmos fundamentos desse garantismo em outros ramos dogmáticos. E, no Direito do Trabalho, no Direito Social, se preferirmos, de uma maneira também mais abrangente, esse garantismo. Essa passagem, repito, ela identifica uma evidente contradição entre o discurso, que muitas vezes é então um discurso de garantia, um discurso de defesa dos direitos sociais, mas uma prática, inclusive uma prática jurisdicional, que não reflete isso. E isso pode ser, sim, identificado em diversos contextos, em diversos momentos da nossa história recente, mas eu citaria dois desses momentos, pensando especialmente nas instituições públicas.

Primeiro, no Parlamento, e já falamos sobre isso hoje também, a edição da 13.467 de 2017, a chamada Lei da Reforma Trabalhista, envolvendo aqui, obviamente, o Congresso Nacional, em primeiro lugar, mas a instituição Presidência da República, em segundo lugar, porque sancionou o projeto de lei então aprovado pelo Congresso sem nenhum veto. Veja que o que sai do Parlamento é muito diferente do que o próprio Poder Executivo havia enviado. Quem se lembra desse processo vai se recordar que o então presidente Michel Temer, inicialmente, cogita de uma medida provisória, encontra resistência nas centrais sindicais e, em função disso, envia um projeto de lei que era um projeto de lei relativamente tímido, tinha dez artigos. Isso, no Congresso Nacional, acaba sendo distribuído a relatoria do então deputado Rogério Marinho, que depois viria a ser ministro de Estado do governo Bolsonaro e hoje é senador da República pelo Rio Grande do Norte, liderando exatamente o bloco bolsonarista ou o bloco de oposição. Rogério Marinho, isso ele me disse (eu era presidente da Anamatra na época) ao procurá-lo para discutir o tema, no início da tramitação, ele me disse com toda clareza: “eu pretendo trazer como relator muito mais do que está no projeto enviado pelo Governo Federal”. De fato, o que tinha 10 artigos se transforma, me permitam a expressão, em um monstro que alcança para mais de 100 preceitos da CLT. Uma reforma contundente, eu também costumo dizer aos meus alunos:

na floresta amazônica que se chama Legislação Trabalhista atravessaram uma rodovia gigantesca que se chama reforma trabalhista, afetando praticamente o Direito Individual, o Direito Coletivo, o Direito Tutelar e até a Teoria Geral do Direito, como nós discutimos na última resposta, em torno do artigo oitavo e daquele famigerado parágrafo segundo que se introduz ao tempo da reforma.

Então, a reforma trabalhista foi muito claramente um episódio político da nossa história recente em que a opção política claramente pecou quanto à fidelidade (para utilizar a expressão que a professora mesmo empregou) aos Direitos Fundamentais, especialmente aos Direitos Sociais Fundamentais, a própria ideia de um Estado social, não é? Porque toda reforma é construída no sentido de fazer erodir uma série de garantias sociais que haviam sido construídas ao longo dos anos pela própria jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. É fácil observar isso. Alguns artigos da reforma são precisamente reprodução de textos, de súmulas de orientações jurisprudenciais, só que enviesados na direção negativa. Ou seja, a ideia era exatamente retroceder em tudo aquilo que a jurisdição social havia avançado no curso dos anos, e havia avançado com base em muita discussão, em diálogo social, com base em construção efetivamente, e não simplesmente em voluntarismo judicial, como se fez crer em determinado momento, e tudo isso sofreu retrocesso. Podemos citar vários exemplos aqui, horas de trajeto, as famosas *horas in itinere*, que vinham sendo reconhecidas como tempo à disposição do empregador há décadas. Muitos anos foram necessários para que se chegasse à súmula 90, e depois outros tantos anos para que, finalmente, as *horas in itinere* fossem introduzidas no texto da lei, ali no artigo 58, parágrafo segundo da CLT; de repente, vem a reforma, do dia para noite, a partir de 11 de novembro de 2017 [...]. E isso agora foi gerado pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho, ou seja, essas alterações apanham os contratos em andamento sem que se reconheça o direito às cláusulas mais favoráveis que já estavam, direta ou indiretamente, agregadas à relação jurídico-laboral. Na verdade, o que o TST fez, na minha opinião, foi contrariar o conteúdo normativo do próprio princípio da condição mais favorável, mas foi o que prevaleceu, finalmente, por uma pequena maioria no TST. Então quem recebia *horas in itinere* até o dia anterior à entrada em vigor da Lei 13.467 (ou seja, até o dia 10 de novembro de 2017), a partir do dia 11 de novembro de 2017, deixou de receber esse direito. A mesma

coisa em relação ao intervalo para a mulher ao final da jornada, antes do início das horas extras. Isso para dar dois exemplos candentes de direitos que foram simplesmente eliminados.

E o discurso aqui, Ferrajoli é tão feliz, o discurso era de que nenhum direito estava sendo retirado. Esse discurso foi repetido várias vezes. O discurso público, ou seja: “Estamos garantindo os Direitos Sociais dos trabalhadores, nenhum direito está sendo retirado”. Estavam sendo retirados alguns textualmente. Tanto é que estamos diante disso. Volto a dizer, trabalhadores que recebiam horas de trajeto até o dia 10 de novembro de 2017, no dia 11 não recebem mais, embora a rotina seja exatamente a mesma. As mesmas três, quatro horas de deslocamento em veículos da empresa, em situação não servida por transporte público regular, esses trabalhadores recebiam, como horas extras, essas três, quatro horas no dia 10, já não recebem a partir do dia 11. Como é que não houve supressão de direitos? Poderíamos dizer isso da jornada 12x36, do banco de horas, poderemos dizer isso da própria questão relacionada à negociação coletiva e a sua abrangência, e aí caímos para a questão do negociado sobre o legislado e a Repercussão Geral do Tema 1.046, do Supremo Tribunal Federal, e por aí vai. Tudo isso como alterações *in pejus*, embora o discurso fosse precisamente outro, o de que “o sindicato está sendo prestigiado”, esse é o discurso, e “os Direitos Sociais estão sendo preservados”. Na realidade, o que o Parlamento fez foi retroceder contra os Direitos Sociais, muito claramente, alguns retirados, como eu disse, da noite para o dia, e, além disso, enfraquecer o sindicato naquilo que era mais necessário, que era exatamente o financiamento.

Veja, eu nunca fui favorável, e nem a Anamatra era favorável, ao chamado “imposto sindical” como estava regulado, ou seja, algo compulsório, imposto para toda categoria, sem nenhuma possibilidade de discussão e ainda com natureza tributária. Entendíamos que isso deveria evoluir para algo como uma contribuição negocial, alcançando toda a categoria a partir de assembleias etc. Mas o fato é que, de todo modo, a transição teria que ter sido mais cuidadosa, ou seja, eu deveria ter efetivamente um período de transição para que, paulatinamente, os sindicatos substituíssem o antigo imposto sindical por essa nova taxa negocial ou o que fosse. Isso não aconteceu, também foi da noite para o dia, por isso a preocupação tão ingente das centrais sindicais. E volto a dizer, tudo isso com o discurso de

promoção de Direitos Sociais, de promoção da autonomia e da emancipação de sindicatos. Discurso, não é? E tudo isso ainda com o beneplácito do Poder Executivo, que no final das contas abona tudo isso, sancionando sem nenhum veto, embora o resultado final fosse algo muito maior do que o projeto inicialmente enviado pela Presidência da República. Por fim, o próprio Supremo Tribunal Federal, diga-se, em vários momentos, para vários temas, também sufragando a reforma trabalhista nessas alterações promovidas. Então, no final das contas, esse foi um momento muito claro em que as instituições públicas, embora continuassem declamando, digamos assim, todo o conteúdo protetivo do Estado Social, toda a mensagem de força que o Estado Social traz como um elemento de coesão social, isso, no final das contas, não se refletia nas decisões institucionais, especialmente em relação à reforma trabalhista. Nem no Parlamento, nem no Executivo e, em vários pontos, nem no Judiciário.

É interessante ainda, Karen, lembrar a esse respeito, que eu próprio (e isso eu posso testemunhar, porque eu estava lá), ao levar diversas notas técnicas da Anamatra que apontavam inconstitucionalidades na reforma, algumas o Supremo reconheceu. Justiça seja, em relação, por exemplo, ao acesso à justiça e àquela previsão da cobrança de horários advocatícios, independentemente da hipossuficiência do trabalhador; em relação, por exemplo, à questão que depois o Supremo terminou corrigindo, ainda que parcialmente, na análise da reforma, quando tratou especificamente da questão dos depósitos recursais e da correção tanto dos depósitos recursais como dos próprios créditos trabalhistas. Então esse é um outro aspecto. Na questão do dano extrapatrimonial e daquele tabelamento do dano extrapatrimonial que a reforma trouxe. Aliás, eu sempre digo com algum orgulho, professora Karen, que, durante a minha presidência na Anamatra, nós fomos muito acusados à altura de termos uma postura muito pró-trabalhador, e inclusive por juízes do trabalho que diziam que “essa não é a finalidade da associação; que a associação tem uma finalidade corporativa para tratar dos direitos e dos interesses dos juízes, não dos trabalhadores, e que isso de alguma maneira seria uma atuação desviada da associação”. Um ledor engano. O Estatuto da Anamatra claramente fala da defesa do Estado Social e dos Direitos Sociais Fundamentais. Isso é um elemento que compõe o Estatuto da Anamatra e as finalidades da associação. Pode não ser algo comum em associações de magistrados. É

algo que não se vai ver no Estatuto da AMB (Associação dos Magistrados Brasileiros) ou da AJUF (Associação dos Juizes Federais do Brasil), mas a Anamatra tem, e nós fomos fiéis a isso, afinal somos juizes sociais, juizes para a jurisdição social.

Para além disso, não houve exagero, e aí o meu ponto de orgulho, nós ajuizamos à altura três ações diretas de inconstitucionalidade, nos valendo da legitimidade ativa que a Anamatra, como associação de classe de âmbito nacional, tem, nos termos da Constituição, para o controle concentrado. Veja, havia pelo menos uma dezena de pontos que nós discutíamos e que envolviam inconstitucionalidades. Nós ajuizamos três ADIs, apenas três, então fomos comedidos. E essas três foram julgadas procedentes pelo Supremo Tribunal Federal, parcialmente procedentes ou eventualmente com uma procedência total, mas com razão da Anamatra. Ou seja, nenhuma delas foi julgada improcedente. Tínhamos razão, pelo menos em parte, em todas as inconstitucionalidades que nós apontamos. Questão da tarifação do dano moral, questão da correção dos depósitos recursais e dos créditos. Há, desde que nós ajuizamos, e que depois resultaram em reconhecimento parcial ou até mesmo total da inconstitucionalidade de alguns dos preceitos que a reforma trouxe. Então eu tenho orgulho de dizer que a Anamatra e, portanto, os juizes do trabalho contribuíram um pouco para que o próprio Judiciário aproximasse a jurisdição do discurso.

Mas, o que nós ouvíamos no Parlamento, quando levávamos isso, e eu me lembro bem, ouvi isso do senador que relatou a reforma trabalhista no Senado e que depois acabou não sendo reeleito, o senador do Espírito Santo, Ricardo Ferraço. Ele disse, com todas as letras, em uma certa audiência: “De fato, eu examinando aqui a nota técnica, me parece que há inconstitucionalidade realmente, mas nós não vamos reconhecer, não vamos reconhecer porque o Brasil tem pressa”. Essa era a expressão mais comum, “o Brasil tem pressa para que essa reforma passe”, eram os ímpetos neoliberais no momento. E o presidente Michel Temer se comprometeu a fazer essas correções depois, ou por veto ou por medida provisória. Por veto, depois, não houve nada, não houve um veto sequer. Mas, justiça seja feita, Michel Temer enviou, editou uma medida provisória e enviou ao Congresso. Essa medida provisória não corrigia tudo, mas corrigia alguns pontos. Corrigia, por exemplo, a possibilidade de se negociar livremente o adicional de insalubridade, veja que absurdo. Corrigiu, pelo menos isso, o fato de que o tabelamento da indenização por dano patrimonial

se fazia a partir da remuneração do trabalhador, ou seja, quem ganhava mais tinha uma dignidade mais valiosa, quem ganhava menos tinha uma dignidade menor, no final o raciocínio era esse. A medida provisória acabou estabelecendo pelo menos um patamar único para o cálculo, um elemento único, um referencial único de cálculo para todas essas indenizações, que ainda continuavam tabeladas, mas pelo menos um patamar único que seria o teto do benefício do Regime Geral da Previdência. Mas o fato é que, depois, o governo Temer se envolveu com outras necessidades, que envolviam lá o risco de *impeachment* etc., e não deu atenção política a isso. A medida provisória caducou, e nós voltamos ao estágio anterior, ou seja, temos hoje essencialmente os mesmos textos que nós tínhamos originalmente, exceto por aquilo que o Supremo terminou modificando. Então aqui, claramente, um ponto em que as instituições faltaram com a fidelidade ao Estado Social. E o próprio Supremo Tribunal Federal, a meu ver, na medida em que, com essa jurisprudência mais recente e ao ensejo dessas reclamações constitucionais todas, tem criado um espaço privilegiado de enxugamento e até de apagamento da jurisdição da Justiça do Trabalho, portanto, redução do papel da Justiça do Trabalho em distribuir a jurisdição social; me parece também termina vacilando quanto à garantia do Estado Social.

Se nós temos no Brasil estruturado uma justiça organicamente para a jurisdição social, esvaziá-la e fazer com que a jurisdição social seja exercida por outras justiças que não foram funcionalmente talhadas para isso é também, indiretamente, uma forma de, por um lado, ter um discurso pró-Estado Social, mas, por outro lado, de alguma forma, erodido.

Karen Artur: Obrigada, professor, por esse relato dos acontecimentos políticos da reforma e das resistências de atores institucionais, no caso, a própria Anamatra, seja através das ações judiciais, seja através dos enunciados da Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, sob vossa presidência;⁷ em que os atores institucionais ali da Anamatra deixam claro a importância da Constituição Federal e das convenções

⁷ REFORMA trabalhista: Anamatra divulga íntegra dos enunciados aprovados na 2ª Jornada. *Anamatra*, Brasília, 19 out. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25797reformatrabalista-anamatra-divulga-integra-dos-enunciados-aprovados-na-2-jornada>. Acesso em: 27 mar. 2025.

internacionais do trabalho para fazer face ao que o professor Cristiano Paixões⁸ chama de “processos desconstituente”, e que você relata. Importante deixar para registro essa questão dos enunciados, porque eles são inclusive fonte de ensino do Direito do Trabalho nos cursos, acredito que mais progressistas de Direito do Trabalho no país. Então creio que com isso nós concluímos, professor, a primeira e a segunda questão dessa parte, a não ser que o professor queira falar mais alguma coisa.

Guilherme Feliciano: Não, apenas, me permita, professora, com relação à segunda questão, a ideia da segunda jornada era exatamente para levar a todos os atores do mundo do trabalho, e não só aos juízes; porque nós temos, na Anamatra, o Conamat (Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho). Ali nós discutimos teses, mas só com juízes. A ideia das jornadas era de abrir isso; por um edital, nós chamamos professores, advogados, auditores fiscais, membros do Ministério Público e juízes. Fizemos uma discussão longa, cuidadosa e, em alguns pontos, até difíceis. Discussões difíceis com esses atores todos em um espaço imenso que, à altura, nós alugamos aqui no Distrito Federal. E terminamos com uma Assembleia. A ideia era exatamente trazer esse ponto crítico, e eu acho que a contribuição da Segunda Jornada para a posteridade foi imensa, fazendo efetivamente essa leitura crítica da Lei 13.467.

Mas, veja que coisa, é para isso que eu queria chamar a atenção, e eu tenho também o orgulho de ter feito a Segunda Jornada na minha presidência na Anamatra; mas no dia em que nós realizamos a assembleia deliberativa final, uma determinada revista jurídica e eletrônica publica uma manchete assim, professora: “Juízes do Trabalho decidem que não vão cumprir a reforma trabalhista”. E não era nada disso, nós estávamos discutindo a interpretação do texto, o que é legítimo. No entanto, a estratégia que se utilizava no campo retórico para deslegitimar qualquer tentativa de construção hermenêutica que, de alguma

⁸ REFORMA trabalhista: Anamatra divulga íntegra dos enunciados aprovados na 2ª Jornada. Anamatra, Brasília, 19 out. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25797-reforma-trabalhista-anamatra-divulga-integra-dos-enunciados-aprovados-na-2-jornada>. Acesso em: 27 mar. 2025.

PAIXÃO, Cristiano. Crise desconstituente e os silêncios ativos da história. Entrevista a Celly Cook Inatomi, Andrei Koerner e Cláudia Carvalho. Acervo Digital CEDEC-CEIPOC. Coleção Experiências de Pesquisa. São Paulo, junho de 2023.

forma, combatesse os retrocessos sociais que a reforma trazia. Essa foi a manchete. Aí você lia a reportagem, a reportagem era ok, basicamente traduzia o que aconteceu na Segunda Jornada, o que se deliberou, o que se aprovou, o que não se aprovou, algumas coisas que, inclusive, eram muito pungentes no sentido de afastar a reforma trabalhista. Por exemplo, aprovou-se um enunciado que dizia da ilegitimidade da reforma trabalhista pelos procedimentos políticos que a precederam. E houve quem dissesse: “bom, a partir de agora não se discute mais nada, vamos encerrar a jornada e todo mundo vai dizer simplesmente que a reforma é inconstitucional e não vale”. Veja, com todo respeito, é uma posição que não ajuda em nada, porque, obviamente, os tribunais não iriam aceitar, simplesmente, essa dicção – a reforma não se aplica porque eu a acho ilegítima. Eu precisava, e é o que discutimos em outro momento, eu precisava de uma construção um pouco mais sofisticada. E nós prosseguimos com a discussão sobre os protestos de uma ala mais radical ali que queria terminar naquele momento com a jornada. Então houve, de fato, uma discussão muito atenta, muito segura, muito responsável. Isso estava no texto, mas a manchete, e geralmente só se lê ou se lê em primeiro lugar a manchete, acabava conosco. Parecia que era uma revolução socialista no âmbito do Judiciário. Depois, eles mudaram a manchete, a nosso pedido, mas aí o dano já estava posto. Ulteriormente, Karen, veja você, chegou-se a suscitar, um determinado escritório da advocacia suscitou, uma suspensão generalizada dos juízes do trabalho, porque haviam participado dessa jornada e, portanto, todos eram contrários à lei e, logo, não poderiam julgar processos que envolvessem a Lei da Reforma Trabalhista. Veja a que ponto nós chegamos! Suspeição processual por exercício de opinião técnico-jurídica, mas é o que nós tínhamos à época. Felizmente, o tempo nos deu alguma razão.

00:31:47 Karen Artur: Professor, isso remete à questão da relação entre Direito do Trabalho e democracia, a meu ver. Inclusive, durante a pandemia de Covid-19, o senhor se fez presente na análise da polêmica legislação pandêmica, e lançou uma obra coletiva com esse título, *Direito do Trabalho e Democracia*,⁹ que conta com um artigo seu, em coautoria, sobre os problemas dessa legislação pandêmica, já num outro momento, na área

⁹ FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Coronavírus e meio ambiente de trabalho: de pandemias, pantomimas e panaceias. In: ALMEIDA, Cléber Lúcio de et al. *Direito do Trabalho e democracia*. Curitiba: CRV, 2020, p.163-193.

trabalhista. O senhor poderia trazer, professor, esse cenário institucional crítico, ao meu ver, da legislação pandêmica e dessa tensão entre Direito do Trabalho e democracia?

Guilherme Feliciano: Sim, à altura, até se cunhou uma expressão, professora Karen, que era “Direito do Trabalho de emergência”, o “Direito do Trabalho Emergencial”, que eu critiquei muito e utilizava uma contraexpressão, dizendo que, na verdade, o que estava sendo construído era um “Direito do Trabalho de exceção” e não de emergência, que, de várias maneiras, desconstruía os próprios fundamentos do Direito do Trabalho. A Medida Provisória 927, depois, Medida Provisória 936, todas nessa direção. A MP 927 chega no campo da saúde e segurança do trabalho; veja, num momento tão sensível para a saúde pública como do SARS-CoV-2, da Covid-19, justamente vem uma medida provisória e, a pretexto de desburocratizar contratações e facilitar a empregabilidade, passa a dispensar os empregadores do exame médico-admissional. Veja o risco que isso criava. Uma medida provisória, portanto, com força de lei. E, é claro, tivemos todo o contraponto a todas essas flexões que, especialmente essa legislação construída à base de medidas provisórias, pretendia fazer com os fundamentos do Direito do Trabalho. Eu diria que esse próprio pendor do Supremo Tribunal Federal, que hoje nós vemos mais claramente, de erodir a competência da Justiça do Trabalho, de alguma maneira retirar o que historicamente tem sido nossa competência há décadas, e até mesmo de relativizar alguns pontos que já tinham sido pacificados no TST quanto aos próprios direitos sociais, isso em boa medida tem início nessa época. Um excelente exemplo disso, que eu lhe daria, professora Karen, é, por ocasião da MP 936. A medida provisória 936 dizia que eu poderia ter redução de salários, com redução de jornada, por acordo individual, e que isso precisaria ser simplesmente notificado em determinado prazo ao sindicato. Era curioso porque isso contrastava literalmente o texto constitucional. Então, vejam, não são interpretações fugidias, de base marxista, de pendor esquerdista, era o texto. Era não, é o texto. Basta ler para quem quiser ler. Artigo 7º, vamos ver logo ali no inciso 6º, Direito Social Fundamental dos Trabalhadores Urbanos e Rurais: “irredutibilidade do salário, salvo disposto em convenção ao acordo coletivo”.¹⁰ Coletivo, é textual. Isso aqui não é norma-princípio, isso

¹⁰ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 dez. 2025.

aqui é norma-regra. Quer dizer, o espaço para a interpretação aqui é mínimo, se eu quiser me ater ao texto, que é algo tão caro à escola romano-germânica etc. Esse é o texto. E aí vem a medida provisória e diz o seguinte: “não, mas aqui, durante o período da pandemia, pode ser por acordo individual”.

No final das contas, isso está elevado à discussão do Supremo Tribunal Federal, há uma medida liminar, do ministro Ricardo Lewandowski, vão se lembrar, na ADI 6363 (já mencionei esta ADI no dia de hoje), em que ele monocraticamente resolve o problema a partir de uma interpretação conforme a Constituição. Vejam que ele poderia, e talvez até devesse reconhecer a inconstitucionalidade *tout court* dessa previsão, porque a contrariedade ao texto da Constituição é evidente, é uma contrariedade literal, mas, até para, de alguma maneira, prestigiar o Poder Executivo, essa medida provisória já é do período da presidência de Jair Bolsonaro, ele busca uma interpretação conforme, no seguinte sentido. Temos de compreender que quando a medida provisória diz que o sindicato tem de ser notificado do acordo individual em dez dias, na verdade, em consonância com o artigo 7º, inciso 6º da Constituição, isso significa que o sindicato está sendo chamado a negociar. Nada disso está escrito na MP 936, mas era a interpretação que se construiu então. O sindicato está sendo chamado a negociar, então ele negociará um acordo ou uma convenção coletiva; e, aí sim, aquele caso específico do trabalhador que anuiu individualmente deverá se adequar à regra coletiva, inclusive de modo mais benéfico, se for o caso. Era uma saída, e assim foi dado a liminar. E aí houve embargos de declaração da Advocacia-Geral da União, e a resposta do ministro Lewandowski aos embargos me pareceram primorosas. A resposta e os pontos que inspiraram a resposta me pareceram

primorosos. Na verdade, uma lição de funcionalismo para aquele momento e para todos os momentos, eu me permito dizer, nessa lógica de uma interpretação erosiva da competência social e dos próprios direitos sociais. A argumentação da AGU era basicamente na seguinte direção: esse é um momento excepcional. Por isso que eu dizia, não se queria, na verdade, um Direito do Trabalho de emergência, se queria um Direito do Trabalho de exceção. Esse é um momento excepcional e, para momentos excepcionais, cabem medidas excepcionais, e daí porque a medida provisória, de fato, deve ser respeitada na sua literalidade. Ou seja, ignore-se a literalidade constitucional, a literalidade que importa é da medida provisória, e

a literalidade no sentido de que é um acordo individual e pronto, sindicato não tem que negociar coisa alguma. O ministro Lewandowski então responde e diz o seguinte, fala primorosa: “exatamente nos momentos de crise é que os Direitos Fundamentais têm que ser respeitados, eles existem para isso; eles ditam o *minimum minimorum* que, numa sociedade civilizada, no Estado Democrático de Direito, se deve observar, em qualquer circunstância”. Das exceções que uma situação excepcional pode admitir em relação a Direitos Fundamentais são estritamente aquelas que estão na própria Constituição, quando prevê estado de sítio, estado de emergência, que são algumas restrições muito pontuais com relação a sigilo de comunicações etc. Mas, com relação a Direitos Sociais, que também são Direitos Fundamentais, estão lá muito claramente no título terceiro dos “Direitos e Garantias Fundamentais”, para os Direitos Sociais Fundamentais não tem exceção nem no estado de emergência, nem no estado de sítio, não tem exceção nenhuma. E é exatamente isso, dizia o ministro Lewandowski, “nos momentos de crise, os Direitos Fundamentais têm de ser respeitados, eles existem para isso”, para dar esse colchão de proteção, esse *minimum minimorum* ao cidadão, num momento em que tudo está de ponta-cabeça. É o seu porto seguro. E, no momento de crise, a primeira coisa que se faz é relativizar Direitos Fundamentais. O direito à irredutibilidade salarial, que só poderia ser negociado na esfera coletiva, vai ser relativizado num momento de crise, quando exatamente ele deveria garantir a condição mínima do trabalhador. Ele diz isso, mas, me permitam dizer, infelizmente, o plenário do Supremo não o acompanha. Essa questão depois vai a plenário, o ministro Alexandre de Moraes abre divergência, entende exatamente na mesma direção que a AGU, que era um momento excepcional, que exigia medidas excepcionais; e o ministro Lewandowski, se não me engano, com mais dois ministros, ficam todos vencidos; e o texto da medida provisória 936 acaba sendo reconhecido como na sua inteireza. A medida provisória 927 ainda teve alguns preceitos reconhecidos inconstitucionais, também pelo ministro Alexandre de Moraes, aí ele era o relator. Mas, na 936, este, que a meu ver mais literalmente violava a Constituição, acaba se safando; e o texto fica dessa maneira, e depois passa, inclusive, a própria lei, quando há convolação. Então era isso, Karen, que eu chamava à altura de Direito do Trabalho de exceção. Felizmente, a pandemia se foi, o Direito do Trabalho, portanto, já não está mais sob esse tipo de tensão, mas digamos que algumas sequelas desse Direito do Trabalho de exceção, que se pretendeu construir à altura,

vieram para os nossos dias. E continua agora até, digamos, com um argumento mais forte, porque isso foi praticado naquele período, a ideia de que são Direitos Fundamentais, mas não podem ser relativizados ali, desde que isso favoreça a economia, o que contraria toda a lógica própria dos Direitos Fundamentais.

Karen Artur: Obrigada, professor. Ainda dentro dos resquícios desse cenário normativo, desafiador e destruidor de direitos, o seu grupo de pesquisa produz um capítulo no livro chamado *Os desafios do teletrabalho*.¹¹ No capítulo, há uma contraposição entre as ideias norteadoras do Gaet (Grupo de Altos Estudos do Trabalho), instituído na época do governo Bolsonaro, o qual, no capítulo, vocês falam que tem uma inspiração declarada na superação da luta de classes e na crítica ao excessivo intervencionismo estatal considerado como prejudicial ao desenvolvimento econômico. As ideias que os senhores autores sustentam no capítulo é a da necessidade de uma ampliação da proteção de direitos desses teletrabalhadores, e não de um afastamento de direitos em relação a esses teletrabalhadores. O professor poderia desenvolver um pouco mais essas tensões entre as pesquisas do seu grupo, do núcleo de pesquisa, no caso da questão aqui do teletrabalho, e essas visões do Gaet?

Guilherme Feliciano: O meu grupo de pesquisa, inclusive, como a professora acaba de dizer, acabou publicando uma obra, toda ela dedicada ao teletrabalho e aos direitos dos teletrabalhadores. E isso a partir de um eixo. O Núcleo de Pesquisa e Extensão “O Trabalho além do Direito do Trabalho”, que é esse núcleo que eu coordeno e tem o auxílio da Camila Torres na coordenação, ele exatamente se debruça, professora Karen, sobre as atividades laborais que se desenvolvem à margem da legislação trabalhista ou que, se não à margem da legislação trabalhista, manifestam um claro déficit de efetividade da legislação naquele seu contexto socioeconômico. Então as nossas escolhas seguiam por isso. E estudamos, ou já estudamos, vários eixos que geralmente se desenvolvem ao longo de semestres. A cada novo semestre, abrimos editais de admissão; a cada novo semestre,

¹¹ FELICIANO, Guilherme Guimarães; KROST, Oscar. O tempo de atividade e o teletrabalho no Grupo de Altos Estudos do Trabalho (Gaet): de museu e novidades. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; LIMA, Patrícia Helena Azevedo; MATOS, Larissa (orgs). *Os desafios do teletrabalho*. Campinas: Lacier, 2023, p. 21-35.

temos um eixo. Não exatamente com essa estrita regularidade, mas geralmente assim. E aí já estudamos desde, como se diz, de uma maneira até imprópria, a profissão mais antiga do mundo, ou seja, os trabalhadores do sexo. Então tivemos um eixo que discutiu com muita profundidade, com muita densidade e com juízo crítico como se deve a condição dos trabalhadores sexuais no Brasil; passando pelos recicladores e catadores; passando pelos flanelinhas; passando pelos homens-placa. Eu não sei nem se isso é tão conhecido em outros estados, em Minas Gerais, ou enfim. Mas homens-placa são trabalhadores muito comuns no centro de São Paulo, que são pagos para, basicamente, fazer o papel de poste. Porque não é possível colocar uma placa em um poste, já que isso levaria a multas em relação ao ordenamento urbano, contrata-se uma pessoa humana e se coloca a placa na pessoa humana, e ela fica lá parada o dia inteiro. É considerada autônoma, daqui a pouco vão dizer que é um empreendedor individual, um MEI. E ele fica lá exercendo a sua empresa, parado (estou obviamente sendo irônico), parado com uma placa que vai dizer que ali naquela loja se consertam celulares ou se compra e vende ouro. Veja a realidade dessas pessoas. Isso é um posto de trabalho, né? Aí passamos também por condições mais ou menos reconhecidas pela legislação, por exemplo, tivemos o dos trabalhadores intermitentes, que passam a ter uma regulação na CLT, e dos teletrabalhadores. Existe uma regulação pífia, me permita dizer, na CLT, depois na lei que se seguiu, uma medida provisória, e depois uma lei que pretendeu aprofundar esse tratamento, que é a Lei 14.442, mas também não foi muito além e manteve basicamente as mesmas inconstitucionalidades anteriores, na minha visão. Chegamos àqueles pontos de déficit de efetividade, por exemplo, trabalhadores migrantes indocumentados, que a rigor podem e devem ser registrados; ou então cortadores de cana, que podem e devem ser registrados; mas a legislação trabalhista tem grande dificuldade para atuar de modo efetivo nesses nichos. E chegamos até, professora Karen, a profissões, digamos, ligadas à alta tecnologia, mas que muitas vezes se cercam de precariedade, por exemplo, youtubers, e muito particularmente youtubers mirins, que muitas vezes mantêm a renda da família com a sua atividade, mas a que preço? Qual é a exposição dessas crianças? Isso não é trabalho infantil? Na nossa opinião é, e não é tratado como tal. E agora vamos começar, nesse semestre, a cuidar; falamos no semestre anterior dos trabalhadores LGBTQIAPN+. Vamos ter um grande seminário a esse respeito agora, no início de agosto, com especialistas do Brasil todo. Vão

ser dois dias de seminário. A abertura vai ser com o ator Carmo Dalla Vecchia, acho que conhecem, que também é um ativista da causa LGBTQIAPN+. E, no semestre que vem, agora, iniciamos o estudo dos trabalhadores em inteligência artificial, para verificar o que há de precarização, o que há de exposição e, enfim, o que nos espera nesse respeito.

Em relação ao teletrabalho, os nossos estudos, de fato, apontaram uma direção diametralmente oposta àquela apontada pelo Gaet; e o texto que a professora menciona aponta exatamente isso, aposta ainda nessa desqualificação de um discurso de proteção social como um discurso pautado na lógica conflitiva da luta de classes. Me desculpem, mas não é nada disso. A própria CLT não tem basicamente inspiração nenhuma no marxismo ou no *Manifesto Comunista*. A principal inspiração da CLT, para quem conhece minimamente a história do Direito do Trabalho, é a doutrina social da igreja e o positivismo comteano, que veio, na verdade, do caudilismo gaúcho. Quer dizer, Getúlio Vargas traz consigo inclusive algumas mentes do Rio Grande do Sul, que eram entusiastas do positivismo de Augusto Comte. E isso se reflete em vários aspectos da regulação trabalhista que vem depois, inclui aquela ideia de um enquadramento sindical feito quase que cientificamente, a partir do Ministério do Trabalho, da antiga Comissão de Enquadramento Sindical. Tudo isso é legado do positivismo comteano, de que as ciências sociais poderiam ser pensadas com a mesma lógica das ciências exatas e das ciências biológicas. A doutrina social da igreja, que, na verdade, pretendeu ser uma resposta ao próprio marxismo, para dizer: “olha, não é conflito de classes, e, se há um conflito de classes, não será a luta de classes que vai resolver o problema social, a questão social, ou que será o motor da história, como dizem os marxistas. Na verdade, precisamos caminhar para a conciliação das classes”. Toda a lógica da doutrina social da igreja se baseia nisso, na conciliação das classes sociais. E a CLT, até mesmo no seu microcosmo, aposta nisso. É por isso que eram juntas de conciliação e julgamento. Então, o Direito do trabalho tem muito mais a ver com essa visão do mundo conciliatória, às vezes até excessivamente conciliatória do que uma lógica conflitiva, de luta de classes. Não tem nada a ver com isso. O Direito do Trabalho como se construiu no Brasil não tem nada a ver com isso. Alguns pensadores de Direito do Trabalho utilizam essa matriz, esse referencial teórico, mas o Direito do Trabalho não foi absolutamente construído com essa perspectiva.

Então, a leitura do Gaet, enfim, me parece parte, até nesse ponto, de uma premissa não muito acertada. Ela aposta, especialmente com relação ao teletrabalhador, no fato de que o indivíduo que está em teletrabalho tem mais autonomia, é mais feliz, e essa autonomia tem de ser, as mais das vezes, preservada e potencializada. “Esse é o futuro! Estamos saindo da lógica fordista, daquele trabalho hierarquizado, daquela divisão do trabalho feita nas fábricas, e estamos caminhando para um trabalhador com mais autonomia, que é dono de si, que é dono de seu tempo.” Mas, me permitam, o que nós demonstramos no estudo é o contrário disso. Na verdade, o teletrabalho tem representado uma nova dimensão da subordinação e, na verdade, não raramente um contexto de supersubordinação, porque por esse meio é muito mais fácil controlar, por exemplo, a jornada do que um controle presencial, em que eu preciso de supervisores para verificar, ou então de um ponto eletrônico para verificar, ou de um ponto mecânico, enfim, para verificar o momento em que o indivíduo entra, o momento em que ele sai. Mas, por exemplo, não se controla, e que bom que não se controla. Quando se controlou, a justiça do trabalho entendeu que havia até assédio moral, tempo de banheiro. “Olha, você ficou dez minutos no banheiro, então agora você tem que trabalhar mais dez minutos no fim da jornada.” Outro dia eu vi um *coach* muito conhecido, que disse que não é *coach*, foi candidato ao Governo do estado de São Paulo, dizendo que o trabalhador faz questão de esperar o horário do trabalho para fazer as suas necessidades fisiológicas. Veja a que ponto chegamos. Ou seja, a lógica é a de que o trabalhador, dolosamente, vou utilizar essa expressão, espera, ele guarda, ele se contém para fazer as suas necessidades fisiológicas na empresa, para lesar o empregador. A que ponto estamos vilanizando o trabalhador no Brasil? Então ele quer ter remunerado a sua hora de defecar. Isso está entre o ridículo e o ofensivo. Mas, enfim, é o que se ouve por aí. Na verdade, quando eu falo em teletrabalhador, esse controle pode ser facilmente feito. Há softwares que podem controlar o tempo em que o trabalhador está em frente à tela. Se ele sair 15 segundos para beber um copo d'água, esses 15 segundos serão descontados. Portanto, a sujeição de um teletrabalhador a uma subordinação de base técnica é muito maior e não é menor. O controle do seu tempo pode ser feito de uma maneira muito mais eficiente. Desde os albores lá do artigo 62 da CLT, que já dizia sobre a questão do trabalho externo, que não se confunde com o teletrabalho, e da impossibilidade de controle não se define (até Valentin Carrión dizia isso) pelo fato de um empregador não querer controlar,

se define pelo fato de um empregador não poder controlar. Se ele pode controlar, ele deve controlar, porque o direito à duração de jornada, ao limite de jornada, é um Direito Fundamental do trabalhador, não é um direito às horas extras, esse é um direito secundário. O direito primário é o direito à desconexão. Então o empregador deve fazer esse controle para garantir a desconexão e, se houver excesso, deve haver o pagamento. Isso até no meio virtual, mas isso vai sendo esquecido, não é? E aí, no final das contas (isso Zygmunt Bauman diz muito claramente) nós estamos vivendo, especialmente no teletrabalho. E aí digo eu, é uma confusão terrível do tempo laboral com o tempo pessoal. O trabalhador já não define mais o que é uma coisa, o que é outra. Ele está lá trabalhando, fica na tela, é instado a fazer trabalhos etc., e vai se estendendo a jornada, ele faz as refeições enquanto trabalha, trabalha enquanto descansa, como se isso fosse possível, e por aí vai, não é? O teletrabalhador precisa de mais cautelas do que nós temos historicamente em relação ao trabalhador presencial, exatamente porque a tecnologia consegue ser muito mais invasiva do que os controles presenciais históricos do fordismo. Esse é o nosso ponto, e é nesse ponto que nós divergimos visceralmente, nesse aspecto, do relatório do Gaet.

Karen Artur: Muito obrigada, professor. Ainda apresentando as pesquisas do Núcleo de Pesquisa e Extensão “O Trabalho além do Direito do Trabalho”, também há uma obra, *O direito do trabalho dos motoristas de plataforma*.¹² O professor poderia apresentar as diferentes perspectivas sobre a questão da regulação desse trabalho?

Guilherme Feliciano: Esse também é um dos eixos do nosso núcleo, que trata exatamente dos trabalhadores plataformizados. Começamos examinando os motoristas da Uber, sobretudo. Depois passamos a examinar os *riders*, os entregadores. Chegamos a ter, no Núcleo, à época em que as reuniões ainda eram presenciais. Hoje, como são pesquisadores de várias partes do Brasil, nós estamos privilegiando, como não pode deixar de ser nesse caso, as atividades telepresenciais. As nossas reuniões são todas online, mas àquela altura, era ainda o início do Núcleo. Nós fazíamos reuniões presenciais e recebemos lá, inclusive, os advogados da Ifood, que vieram explicar o ponto de vista deles, porque é

¹² MISKULIN, Ana Paula Silva Campos *et al.* *O direito do trabalho dos motoristas de plataforma*. Brasília: Editora Venturoli, 2024.

que não havia vínculo e como é que pretendiam tratar da questão da desconexão. Concordavam conosco, que ainda que não houvesse vínculo, havia que se garantir a esse trabalhador a desconexão, e previam ali que a plataforma iria ser modificada para estabelecer o limite de oito horas. A partir das oito horas, o entregador seria desligado. O que nós já ponderávamos à altura é que isso não resolve muita coisa. O trabalhador é desligado aqui, neste aplicativo, e passa a trabalhar no outro. No final das contas, porque isso é natural do ser humano; ainda mais se eu estou falando, como no caso da Uber, por exemplo, em alguma coisa como apropriação de 70% do que se recebe pela plataforma e apenas 25% ou 30% do valor para o motorista. Há estatísticas que apontam isso. Então, em situações como essa, evidentemente que o trabalhador vai procurar multiplicar os seus vínculos plataformizados para potencializar o seu ganho. E aí não adianta nada, ele é desligado de uma plataforma e continua em outra. Quando eu estou falando de quem dirige um automóvel, de quem dirige uma motocicleta, vejam o risco que eu estou criando. Não é um risco só para o trabalhador, é para todo mundo que usa essas vias de enrolamento. Eu sempre refiro, professora, àquele caso, não vou dar nomes aqui, mas todo mundo vai identificar, de um participante de um conhecido *reality show*, o maior deles, que, numa das provas desse programa, ele ganha como prêmio um ano, se não me engano, de corridas grátis por um determinado aplicativo de transporte de pessoas. No caso concreto, ele sai desse programa, acaba sendo eliminado, e aí vai para aquela vida de celebridade instantânea, começa a participar de festas etc., e começa a utilizar o ano que ele tem por esse aplicativo. Sai de uma determinada festa em São Paulo, utiliza o aplicativo. Isso já pela madrugada, o carro vem, ou no final da noite, enfim, o carro vem, o apanha e se envolve, todos vão se lembrar disso, em um acidente muito grave, seríssimo, ali na Marginal Pinheiros. Ele fica em coma por meses, até se recuperar, hoje está bem, graças a Deus. O motorista acaba sofrendo, me parece, lesões leves. Quando vão falar com o motorista, ele diz com muita transparência, até de um modo ingênuo: “Olha, eu estava trabalhando há tantas horas já para o aplicativo, há mais de 10 horas, eu estava exausto, e eu dormi, eu realmente adormeci no volante. E aí entrei embaixo do caminhão e aconteceu o que aconteceu”. Me parece que havia uma questão de segurança, enfim, não sei. Mas o fato é que isso era o prêmio dele. Tanto é que na edição seguinte desse mesmo programa, esse aplicativo já não patrocinou. É disso que nós estamos falando.

Nós pretendemos identificar, e aí sim o pensamento marxista, eu acho, que explica bem, que é a história da captura das subjetividades. Nós estamos querendo convencer essas pessoas de que são empresários, de que são empreendedores. O professor Antunes, da Unicamp, utiliza essa expressão, que não é dele, mas se celebrou muito nos escritos dele. Na verdade: “empresário de si mesmo, empreendedor de si mesmo”. O senhor Ricardo Antunes tem toda a razão. Eu me lembro, uma vez, de um momento em que eu pedi uma refeição por um aplicativo, e a pessoa veio entregar na minha casa a refeição a pé. Ela não tinha nenhuma bicicleta. Ela foi a pé. Isso é um empresário? Isso é um empreendedor? Está empreendendo com base em quê? Cadê o seu bem? Onde é que está o capital nessa atividade capitalista que esse indivíduo faz? Isso, na verdade, é uma construção retórica. São trabalhadores, não raro, há claramente uma subordinação algorítmica ali, que é prevista na lei, também não é nenhum invencionismo de mentes esquerdistas que estão planejando a derrocada do capitalismo. Basta ver o que diz a CLT, esta mesma CLT que deita raízes na doutrina social da igreja, que teve tantas alterações a partir dos influxos neoliberais dos anos 1980; está ali no artigo 6º, parágrafo único, redação da Lei 12.551, de 2011: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam para fins de subordinação jurídica aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Ou seja, eu posso subordinar pelo meio informático, existe a subordinação algorítmica prevista na lei. É só ler e reconhecer.

Agora, professora Karen, o que é que nós desenvolvemos? Na verdade, nós temos já alguns livros a esse respeito. Nós primeiro lançamos um segundo volume do *Trabalho além do Direito do Trabalho*, temos dois volumes em que são vários eixos. No segundo volume, artigos a respeito dos trabalhadores plataformizados, depois lançamos uma obra específica

¹³ BRASIL. Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 08 dez. 2025.

¹⁴ FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olivia de Quintana Figueiredo. (org.) *O trabalho além do Direito do Trabalho*. São Paulo: LtR, 2019. FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olivia de Quintana Figueiredo; RIBEIRO, Claudirene Andrade. (org.) *O trabalho além do Direito do Trabalho: dimensões da clandestinidade jurídicolaboral*. Leme, São Paulo: Editora Mizuno, 2022.

sobre trabalho em plataformas, apenas com trabalhos, com estudos desse eixo. ¹⁵ Tivemos a honra de ter como prefaciador exatamente o professor Ricardo Antunes, convergimos à altura, conversando com ele, que os trabalhadores plataformizados são os novos infoproletários, essa expressão é do professor Ricardo; e ele compreende que eles também podem ser entendidos como infoproletários. Por fim, mais recentemente, nós publicamos pela LTR, e agora, pela Mizuno. Nós publicamos, pela editora Venturolli, o que seriam os comentários àquele projeto de lei que o governo federal, já o governo Lula, enviou ao Congresso Nacional para regulação dos trabalhadores de plataforma no transporte de pessoas em veículos de quatro rodas. ¹⁶ É assim mesmo que a emenda do projeto de lei descreve. É curioso, né? Porque pode-se pensar que vamos poder ter agora um enquadramento sindical por número de rodas. Veículos de quatro rodas, de duas rodas, quem sabe de três rodas. E, na verdade, todos sabemos, os trabalhadores, entregadores de aplicativos, inclusive, se retiraram da negociação, porque entenderam que os seus clamores não estavam sendo ouvidos e ficaram apenas os motoristas. No final das contas, sai um projeto de lei que, a meu ver, não é feliz. Não é feliz pelo valor mínimo que ele estabelece como padrão, e eu entendo que, de fato, mesmo que se entenda que sejam autônomos, tem de haver um limite mínimo para remuneração. Eu tenho de ter patamar de remuneração mínima, mas o patamar que foi utilizado lá é baixo demais. Eu publiquei um artigo na *Folha de São Paulo* à altura, demonstrando ali, por cálculo simples. No estado de São Paulo, por exemplo, se eu considero um motorista que consiga fazer corridas mais longas, pagando pedágios etc.; como, no final das contas, ele vai acabar pagando para trabalhar, se eu considerar o que ele gasta em termos de gasolina, o consumo de um sedan médio no Brasil, o consumo de gasolina por quilometragem, no caso, e o próprio custo dos pedágios. Em São Paulo, quase todas as estradas são pedagiadas. Então o valor recebido é muito pequeno. E, além disso, a previsão de que o limite de horas pode chegar a um limite muito superior a 8 horas, a 12 horas. Imagine um motorista trabalhando a 12 horas, sendo que o

¹⁵ FELICIANO, Guilherme Guimaraes; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord.) *Infoproletários e a uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTR, 2019.

¹⁶ FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* (org.) *O Direito do Trabalho dos motoristas de plataforma*. Brasília: Venturolli, 2024.

Código de Trânsito fala que, de maneira ininterrupta, o motorista pode trabalhar no máximo 4 horas, e aí o motorista de aplicativo pode ficar 12. Não faz o menor sentido. Isso é criar risco, como eu disse, não apenas para o trabalhador como para os outros usuários das pistas de rolamento. Então há muitos vícios nesse projeto de lei, acho que inclusive o governo se convenceu disso, porque depois não dedicou grande força política à aprovação do projeto, ele precisa ser melhorado. Mas, por outro lado, eu preciso, sim, de uma legislação que preveja direitos mínimos para esses trabalhadores e que reconheça a possibilidade do vínculo empregatício.

Eu não advogo, professora Karen, e o Núcleo terminou concluindo algo nessa direção, que em toda hipótese se tenha vínculo de emprego com a empresa de aplicativos. O que nós entendemos é que isso é possível, e que, em alguns casos, a arquitetura da plataforma já identifica a subordinação algorítmica. Aí basta ver se é trabalho não eventual ou se é trabalho eventual. Então alguns aplicativos, tendencialmente, já apontam para o vínculo empregatício. Outros não. Porque quando a gente fala em aplicativo, a gente pensa, como eu disse aqui, em Uber e iFood, que são talvez os mais conhecidos, mas, eu não sei se vocês têm essa informação, apenas para transporte de pessoas em veículos de quatro rodas, que é o escopo ali do projeto de lei do governo, eu tenho mais de 700 aplicativos no Brasil inteiro, cada qual com a sua característica. Em alguns, eu consigo negociar o preço, em outros eu não consigo. Então é claro que eu tenho que considerar cada um pelo o que é. E quem tem de fazer isso? O juiz natural da causa, que é o Juiz do Trabalho. Sabem que essa questão também já está no Supremo, tema de repercussão geral, matéria afetada à relatoria do ministro Edson Fachin, portanto. Eu espero que, como tem acontecido nos votos do ministro Fachin, que haja ali uma sensibilidade social para o problema, e está em jogo também a competência da Justiça do Trabalho. Eu entendo que a Justiça do Trabalho é competente, haja ou não haja vínculo de emprego, porque é relação de trabalho. Mas já há uma ou outra decisão do Superior Tribunal de Justiça dizendo que sequer é relação de trabalho, é relação comercial. Eu espero que se reconheça a competência da Justiça do Trabalho e que se reconheça, ao Juiz do Trabalho, no exame de fato e prova, a função de dizer se há ou não há vínculo de emprego ali. Basicamente, o que nós apontamos,

especialmente nessa terceira obra, é exatamente isso. Então essa tem sido, mais ou menos, a direção dos nossos debates a respeito.

Karen Artur: Muito obrigada, professor. Ainda dentro dos trabalhos interessantes de impacto social e institucional do Núcleo de Pesquisa e Extensão “O Trabalho além do Direito do Trabalho”, nós encontramos notas técnicas emitidas entre 2023 e 2024 decorrentes de convênio entre a Anamatra e o Núcleo, apontando o uso das reclamações constitucionais sem o esgotamento processual na Justiça do Trabalho. Nós poderíamos pensar na questão do uso estratégico do tema julgado no STF, da terceirização, para evitar o reconhecimento de vínculo na questão ainda da pejetização. O senhor poderia, professor, apresentar os achados dessa pesquisa; comentar como o STF tem limitado essa atuação da Justiça do Trabalho também nessa temática; e discutir quais os possíveis impactos que o senhor, ou o Núcleo, veem para as relações de trabalho no país?

Guilherme Feliciano: Nós fizemos, na verdade, isso foi um convênio técnico feito entre a Anamatra, celebrado à altura, eu já não estava mais sob a presidência. A presidente era a doutora Luciana Conforti, e ela nos procurou e quis celebrar esse convênio técnico para que a Anamatra produzisse notas técnicas a respeito exatamente desse tema, ou seja, jurisdição do STF *vis-à-vis* da jurisdição social. E foi o que nós fizemos. Foram duas notas técnicas, uma mais abrangente, mais panorâmica, digamos assim, e, portanto, menos debruçada em dados empíricos, embora nós tenhamos feito ali também alguma leitura a partir de dados empíricos, mas não foi o foco principal. O foco maior foi mesmo a análise crítica do que se via a partir de um exame mais qualitativo de algumas decisões do STF, que foram selecionadas para isso. Essa primeira nota técnica ¹⁷ foi apresentada em um evento específico para isso, que aconteceu no TRT da segunda região, em 2023, e teve uma ampla cobertura da imprensa: *Jota*, *Conjur*, TV Record. Depois fizemos um segundo estudo, também a pedido da Anamatra, para o Conamat (Congresso Nacional dos

¹⁷ ANAMATRA; NTADT. *Nota Técnica nº 3/2023*. Análise dos recentes julgados do STF acerca da competência da Justiça do Trabalho no Brasil. [s.l.: s. n.], 2023. Disponível em: https://novo.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2023/Pesquisa_Anamatra_USP_1.pdf. Acesso em 09 dez. 2025.

Magistrados da Justiça do Trabalho), que aconteceria no ano seguinte.¹⁸ E aí nós fizemos uma análise, de fato, mais estatística, a partir de dados empíricos, e para um período menor, até porque tivemos menos tempo. Aí analisamos, digamos, o mesmo tribunal, a mesma jurisprudência, por assim dizer, em comparação com a análise anterior, mais panorâmica, porém agora considerando todos os dados disponíveis no repositório de dados do STF. O período de análise foi de 1º de julho de 2023 a 16 de fevereiro de 2024, porque nós tínhamos que ter uma data de corte para poder analisar os dados e depois apresentar a nota técnica que seria divulgada no Conamat. O Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho aconteceu, se não me engano, em abril ou maio, alguma coisa assim, foi em Foz do Iguaçu, e nós estivemos lá também para essa apresentação dos resultados.

Eu vou me concentrar sobretudo nessa segunda nota técnica, que é a mais atualizada. Nós analisamos, à altura, 1.039 decisões, entre decisões monocráticas e decisões colegiadas, geralmente em torno da questão do reconhecimento do vínculo empregatício, em diversas situações que eram apontadas ali no escopo inicial da pesquisa. Então pejotização, terceirização de atividade fim, salão parceiro, advogado associado, transportadores autônomos; enfim, diversos casos em que o Supremo Tribunal Federal vinha considerando que a Justiça do Trabalho não poderia reconhecer o vínculo empregatício e que admitia, portanto, a reclamação trabalhista e caçava as decisões da Justiça do Trabalho nessas situações específicas. Abrimos para cada um desses casos uma análise a partir dos dados que o próprio repositório de jurisprudência do Supremo oferecia, e chegamos a isso: 1.039 decisões nesse período, dizendo respeito a isso, vínculo de emprego e competência da Justiça do Trabalho nesses casos. Os achados quantitativos, que são bem interessantes, obviamente a partir da nossa ótica. Estabelecemos padrões e, a partir desses padrões, que

¹⁸ ANAMATRA; NTADT. *Nota Técnica nº 1/2024*. Análise dos recentes julgados do STF acerca da competência da Justiça do Trabalho no Brasil: período de 01.jul.2023 a 16.fev.2024. [s.l.: s. n.], 2024. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2024/2º_Relatório_NTADT_Anamatra_-_2024.pdf. Acesso em 27 mar. 2025.

estão explicitados na parte introdutória da nota, passamos a analisar os julgados. Identificamos, dessas 1.039, decisões antecolegiadas e monocráticas naquelas que acabavam decidindo, por assim dizer, um mérito em reclamações constitucionais; porque nessas decisões tinha de tudo, ADI a ADPF, e inclusive reclamação constitucional.

Em relação às reclamações constitucionais, nas que efetivamente eram admitidas e analisavam, por assim dizer, o mérito da reclamação; identificamos que 52% das decisões (então mais da metade) efetivamente revolviam fatos e provas, sendo que a própria jurisprudência do STF vinha dizendo, iterativamente, que reclamação constitucional não poderia ser utilizada para rediscutir matéria de fato e provas. E, aí, identificamos, repito, 52% dos casos em que, pelos padrões que nós estabelecemos, sim, havia rediscussão de fato e provas. Inclusive, com referência, muitas vezes, a documentos e por aí vai. Depois, 65% desses casos (então a ampla maioria) resultava em devolução dos autos para a origem, determinando um novo julgamento, de acordo com o suposto precedente vinculante. Ou seja, na verdade, o que se dizia ao Juiz ou ao Tribunal do Trabalho era: “olha, você julgou de modo X, agora julgue de modo Y”. Porque isso é devolvido basicamente dizendo ao juiz para que ele julgue de acordo com o precedente. Mas é claro que julgar de acordo com o precedente é julgar de maneira diferente daquela que julgou originalmente. Se ele julgou procedente, não raramente será julgado improcedente. Tanto é que, em algum momento, vários ministros do STF passaram a fazer isso monocraticamente, já julgavam improcedente a reclamação trabalhista, porque, no final, era isso que, de fato, se pretendia ao devolver os autos. Mas 65% de devolução ou, então, apreciação do mérito direto pelo próprio STF, como eu disse. 65% dos casos ou devolvidos para que o juiz reapreciasse e decidisse de maneira diferente, contrário, ou então, o próprio STF decidindo diretamente o mérito para, desde logo, afastar o vínculo ou a própria competência da Justiça do Trabalho. 21% das decisões, de fato, afastando a competência da Justiça do Trabalho e determinando a remessa à Justiça comum.

Outro aspecto que nós identificamos com certa clara evidência, digamos assim, nessa segunda pesquisa, na segunda nota técnica. Alguns precedentes eram utilizados, ou são utilizados, e nesse período foram utilizados de uma maneira, digamos, algo indiscriminada, quando, na verdade, nós tínhamos precedentes mais específicos para o caso. Então, por exemplo, a ADPF 324, o Recurso Extraordinário 958.252, que é do tema 725, terceirização, a ADC 48, para dizer, houve contrariedade ao que aqui se decidiu no Supremo Tribunal Federal, quando, na verdade, repito, muitas vezes havia um precedente mais específico. Por exemplo, advogado associado, que eu mencionei há pouco. Havia um tema de repercussão geral (em que inclusive se afastou a repercussão geral por entender que a matéria não envolvia tese constitucional), que era saber se poderia haver ou não vínculo empregatício entre advogado associado e sociedade de advogados. Isso o próprio Supremo Tribunal disse, ou seja, não tem repercussão geral. De repente, alguns anos depois, o STF passa a admitir reclamações constitucionais em casos de reconhecimento de vínculo empregatício de advogado associado, com base nesses precedentes de terceirização, pejetização etc., quando eu tinha um específico lá atrás. A jurisprudência do STF já vinha dizendo que, para reclamação constitucional, eu precisaria de aderência estrita ao precedente. Ora, se eu tenho um precedente específico anterior, mesmo que seja no sentido de não haver repercussão geral, obviamente a aderência estrita é a esse precedente específico e não ao geral. No entanto, vários casos em que se devolvia ou até se reformava a decisão trabalhista com base nisso.

E, ainda, identificamos também vários casos em que a questão sequer chegou ao TST, e foi devolvida por reclamação constitucional diretamente ao Supremo Tribunal Federal, ou seja, também contrariando algo que era da jurisprudência do próprio STF, que é o entendimento de que a reclamação constitucional não poderia servir como recurso *per salto* e, de fato, está servindo para isso. Recentemente eu falei em uma reportagem da *Folha de São Paulo*, que se preocupava com o aumento das reclamações constitucionais em matéria trabalhista, eu falei exatamente isso. Olha, na verdade, essa jurisprudência, digamos, mais permissiva do Supremo Tribunal Federal em relação às reclamações constitucionais criou um novo nicho de mercado na advocacia. Há advogados e até escritórios de advocacia que estão se especializando em teses de reclamação constitucional para matéria trabalhista. Eles fazem

apenas isso, desenvolvem a tese. E a advocacia da corporação passa a reproduzir aquela tese em reclamações constitucionais. Isso para tudo que se imagina. Então, indiretamente, essa maior permissividade, essa maior flexibilidade do STF em relação às reclamações constitucionais de matéria trabalhista tem estimulado um nicho de mercado que está crescendo e que, ao fim e ao cabo, termina fazendo o Supremo Tribunal Federal quase que um balcão trabalhista, um balcão de vara do trabalho. Tanto é que, como eu disse, há casos em que a sentença sai em primeiro grau e, antes mesmo do julgamento do recurso ordinário, no TRT, o Supremo já está julgando a improcedência da reclamação trabalhista. Eu até utilizei isso, recentemente, em uma prova lá na Universidade de São Paulo, um pouco para provocar os alunos, para perguntar qual é o recurso cabível. Porque é uma situação inusitada, quer dizer, você tem um recurso ordinário em andamento, o TRT ainda não se pronunciou, e, de repente, vem uma reclamação constitucional e diz: “olha, é improcedente”. Uma decisão monocrática. É algo, para dizer, no mínimo, curioso. Então é isso que nós estamos identificando.

O próprio *Jota* deu ampla divulgação também a esse nosso segundo estudo, a essa nossa segunda nota técnica. Lá, para quem quiser, isso foi uma publicação de 6 de maio de 2024,¹⁹ para quem tiver curiosidade, ele trabalha bem com vários desses números que nós utilizamos. Por exemplo, transportadores autônomos de carga, que eu dizia, das 114 reclamações constitucionais que tiveram essa matéria como objeto, 100% delas, vejam, 100% nesse período que eu mencionei a vocês, foi o interregno que nós recortamos para a segunda nota técnica. 100%, todas elas serviram como sucedâneo recursal, ou seja, em nenhuma delas a questão havia sido decidida em última instância pelo TST. O TST ou ainda não havia julgado recurso de revista, ou não havia julgado os embargos de divergência quando apresentados, ou a questão sequer havia chegado ao TST; mas, em 100% dos casos, a jurisdição ordinária ainda não havia se encerrado e já se utilizou isso como um recurso para ir diretamente ao STF. Ainda, nesse caso, em 75% dos casos, ou seja, 85% dessas 114 reclamações constitucionais examinadas nesse período com relação a transportadores

¹⁹ CARVALHO, Mirielle. Decisões do STF têm esvaziado a competência material da Justiça do Trabalho, diz estudo. *Jota*, São Paulo, 06 de maio de 2024. Disponível em: <https://www.jota.info/trabalho/deciso-es-do-stf-tem-esvaziado-a-competencia-material-da-justica-dotrabalho-diz-estudo>. Acesso em 22 out 2025.

autônomos de carga, em 75% houve o reexame de fatos e provas pelo Supremo. O mérito relativo à existência de vínculo empregatício foi apreciado diretamente pelo Supremo em 61% dos casos, ou seja, 69 dessas 114 decisões; e houve afastamento da competência da Justiça do Trabalho e imediata remessa à Justiça comum em 67%, ou seja, 76% decisões dessas 114 avaliadas, que correspondem a 67% dos casos, como eu disse. Portanto, números que à altura já apontavam como, de fato, isso está crescendo e vai crescer ainda mais. Basta ver que, para o advogado patronal, é uma alternativa que não envolve grande custo. O processo todo não envolve o custo imediato que haveria, por exemplo, até mesmo para um depósito recursal, seja para ir ao TRT, seja para ir ao TST, em que há geralmente o complemento do depósito recursal, porque a reclamação constitucional não precisa de depósito recursal, então não há, digamos, esse dispêndio, esse gasto, e a solução é definitiva. Se o Supremo Tribunal Federal disse, quem dirá o contrário? Então isso está alimentando esse novo nicho de mercado.

Karen Artur: Obrigada, professor. Importante essas considerações sobre a atuação do STF para aumentar os seus próprios poderes, que já são grandes desde a Constituição, e o uso pelo poder econômico para reforçar, para redirecionar ao Direito do Trabalho com a utilização dessas possibilidades recursais abertas, enfatizadas pelo Supremo Tribunal Federal. Professor, agora mudando um pouco o tom aqui da nossa conversa para novos direitos, novas demandas, encaminhando para as duas últimas questões, eu gostaria de perguntar primeiramente, ainda no âmbito das várias pesquisas do núcleo de pesquisa que o professor lidera, mas no âmbito de um outro núcleo, na verdade, que é sobre meio ambiente de trabalho, fundado em 2022. Foi estabelecido um Acordo Nacional de Cooperação Técnica com o Tribunal Superior do Trabalho, o TST, para estudos sobre as necessidades de mudanças em normas regulamentares em saúde e segurança do trabalho. Professor, poderia traçar um quadro das principais questões nessa área, especialmente, devemos já acrescentar e destacar os riscos psicossociais e as motivações para tal acordo técnico?

Guilherme Feliciano: Sim, esse grupo de pesquisa, então, exatamente leva esse nome “Meio Ambiente de Trabalho”. Nós chamamos carinhosamente de GPMAT. Ele surgiu alguns anos depois do NTADT, que é aquele primeiro, ao qual a Camila pertence e que me auxilia na coordenação. Nesse segundo grupo, no GPMAT, quem me auxilia na coordenação é o professor Paulo, que foi meu doutorando, concluiu agora comigo, exatamente ontem eu entregava o relatório final, concluiu o pós-doutorado, também na Universidade de São Paulo. O professor Paulo Lemgruber é um conhecido advogado trabalhista, atua em várias causas coletivas, sobretudo, essa matéria, especialmente sobre questões envolvendo saúde e segurança do trabalho. O grupo tem esse foco, e nós recebemos, em meados de 2022, uma demanda do ministro Alberto Balazeiro, que responde pelo Programa Trabalho Seguro, no Tribunal Superior do Trabalho, também por um acordo de cooperação técnica, mas algo distinto, para que nós produzíssemos um estudo no sentido de atualizar as normas de saúde e segurança do trabalho que estão em vigor no Brasil, as famosas NRs, Normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, que, nós sabemos, têm por base uma portaria de 1978 e, ao longo dos anos, foram sendo editadas. Hoje, nós já estamos quase na marca de quatro dezenas de NRs, chegando perto disso, sobre os mais variados temas; e algumas de fato demandam uma atualização, especialmente por essas novas fronteiras da tecnologia. Diante desta sondagem que o ministro Balazeiro fez conosco, nós fomos ao grupo, fizemos ali uma reunião coletiva, e nos pareceu que: primeiro, tínhamos fôlego para isso; segundo, tínhamos interesse, havia interesse acadêmico; e terceiro, seria uma grande oportunidade contribuir efetivamente para a melhoria do panorama atual quanto a saúde e segurança do trabalho no Brasil, na medida em que o TST é um grande interlocutor nessa matéria. Enfim, é o maior corte laboral do país, que uniformiza a jurisprudência a esse respeito, e ainda que essa atuação do Programa de Trabalho Seguro não seja uma atuação jurisdicional, ela tem uma função promocional relevantíssima porque é exatamente parte dessa instituição grandiosa que é o Tribunal Superior do Trabalho.

Desenvolvemos, a partir de entendimentos ali, o escopo e a dimensão temporal; estabelecemos um prazo de 12 meses para a entrega do parecer técnico. Como não tínhamos como trabalhar quase 40 NRs, não teríamos como nos debruçar, sobretudo, nós tivemos de

selecionar quais mereceriam a nossa atenção nesse primeiro momento. Então escolhemos: a NR1, que é a base de todas; a NR12, sobre máquinas e equipamentos, que já havia sido alvo de uma campanha forte no Congresso Nacional para ter inclusive a sua eficácia suspensa por meio de um decreto legislativo; e a NR17, que trata de ergonomia e que nos parecia a melhor janela para introduzir uma discussão mais abrangente em relação a riscos psicossociais. E assim fizemos. Veja, esse trabalho não envolveu apenas os investigadores, os pesquisadores do GPMAT. Nós fizemos questão de fazer um trabalho que fosse mais abrangente e que, da mesma maneira, aproveitasse outros interlocutores da cena laboral brasileira, para além, repito, dos próprios pesquisadores, dos próprios acadêmicos do GPMAT. No GPMAT, nós temos, essencialmente, advogados, alguns juízes e alguns procuradores do trabalho, todos envolvidos, de alguma maneira, com programas de pós-graduação. E, ao lado desses pesquisadores, trouxemos indicações de auditores fiscais do trabalho, tanto por parte do TST e do Ministério Público do Trabalho como por parte do próprio Sindicato dos Auditores Fiscais do Trabalho. Então o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, que é o Sinait, fez também ali as suas indicações, três indicações, se não me engano. Trouxemos os próprios coordenadores regionais do programa Trabalho Seguro, estão cinco coordenadores: região sul, sudeste, centro-oeste, norte e nordeste. O próprio ministro Balazeiro participou das reuniões iniciais, da coordenação, esteve conosco. Eventualmente, outros convidados. Também, muito importante, especialistas de outras áreas que não eram jurídicas, tivemos médicos e engenheiros, esses especialmente indicados pelo Ministério Público do Trabalho. O próprio Ministério Público do Trabalho também participou com alguns procuradores do trabalho. Portanto, fizemos um longo arco de participações de vários segmentos da instituição pública e da sociedade civil organizada. Fizemos esse debate, primeiramente avaliando a partir de segmentos da economia, do agronegócio, do setor bancário financeiro e do setor de montadoras, analisando como estava funcionando essa transição do modelo de PPRA para o modelo de PGR, de gerenciamento de riscos. A partir da primeira análise, passamos, então, a discutir as melhorias possíveis nessas três NRs. Ao final, apresentamos propostas de alteração que, essencialmente, consideraram, como eu dizia há pouco, primeiro uma necessidade de ampliar o alcance das próprias NRs. Atualmente, as NRs alcançam essencialmente trabalhadores celetistas, eventualmente trabalhadores avulsos na NR dos

portuários, e, ali na NR dos trabalhadores rurais há espaço para se entender que outros tipos de vínculos se encaixam, mas, para além disso, essencialmente celetistas.

Agora, recentemente, sabemos também – o Supremo Tribunal Federal já pautou, ou pelo menos já está identificado como tema de repercussão geral, a partir de um caso do Espírito Santo – se as NRs se aplicam a servidores públicos. O pendor do relator, que também é o ministro Gilmar Mendes, é de que, em princípio, ou seja, as questões de saúde e segurança do trabalho para os servidores públicos devem se aplicar conforme as leis de regência do servidor público. Aí a gente pensa, por exemplo, no servidor público federal, Lei 8.112, Estatuto Servidor Público Federal, o que que tem ali sobre saúde e segurança do trabalho? Ali nós encontramos alguma coisa na regulamentação em torno de acidente de serviço, mas é muito pouca coisa. O ministro Gilmar até deixa uma brecha para entender que a falta de regulação se aplica às NRs compatíveis. Eu pessoalmente acho que a lógica tem de ser reversa, tem de ser o inverso disso. É uma lógica de máxima efetividade das normas de proteção, ou seja, eu aplico as NRs a não ser que a legislação estatutária ou a legislação própria do servidor tenha um patamar de proteção melhor. Essa tem que ser a lógica, na minha modesta opinião. Mas, então, nas alterações que nós propusemos às NRs, especialmente a NR1, mas em todas as três, nós temos isso, a ampliação para todas as hipóteses de relação de trabalho. Trabalho avulso, trabalho autônomo, estagiários, aprendizes, trabalho digital; então, questão dos teletrabalhadores, para alcançar, portanto, o meio digital, o meio ambiente digital de trabalho, e funcionários públicos.

Nas alterações que nós propusemos (estou dizendo em linhas gerais, porque foram pontuais, em vários itens ali, mas estou dando as linhas gerais) também tivemos preocupação em levar essa proteção de modo mais enfático no caso de micro e pequenas empresas. Sabemos que a micro e pequena empresa tem o estatuto constitucional diferenciado, de desburocratização etc., mas temos para nós (essa foi a conclusão e caminhamos nessa direção) que as questões de saúde e segurança do trabalho não são questões burocráticas, são mais importantes. Então, se o micro e o pequeno empreendedor têm de fazer algum investimento, que seja sobretudo em saúde e segurança do trabalho. É claro que não há nada ali que signifique predispor à quebra de um microempresário. Então

há ali adaptações, mas algumas previsões que hoje não os alcançam e passariam a alcançá-los.

Também uma atenção muito especial, Karen, com relação a dois aspectos que eu até já mencionei. Primeiro, o meio ambiente digital do trabalho. Especialmente, na NR17, para considerar essa ambiência no que diz respeito à saúde e à segurança do trabalhador. Porque nós já sabemos que há afecções que são típicas desse tipo de trabalho. Afecções, digamos, mais ordinárias, mais conhecidas, como doenças lombares, enfim, que se devem a posições anti-ergonômicas diante da tela, ou lesões por esforços repetitivos, doenças ósseomusculares relacionadas ao trabalho, síndrome do túnel do corpo, tendinite, tenossinovite. Mas há outras que são novas e típicas, por exemplo, síndrome da visão do computador. O trabalhador fica horas nessa condição, ele pisca menos, portanto o globo ocular não é umidificado como deveria, e a consequência disso é uma irritação, muitas vezes em casos mais graves levando até a uma certa tumoração, inclusive com risco de perda de visão. Quais cuidados estamos tendo com isso? Fora questões que dizem respeito ao adoecimento psíquico, transtornos mentais e comportamentais. O Código do Trabalho português prevê textualmente que uma das obrigações da empresa, no caso de teletrabalho, é promover eventos, enfim, programas que de alguma forma restabeleçam o sentido de pertencimento do teletrabalhador, para que ele perceba que ele pertence a uma comunidade de trabalho, que ele não é uma ilha, que ele tem colegas de trabalho. No Brasil, o que nós temos a respeito? Nada. Como eu disse, nós temos uma legislação que pouco trata do teletrabalho, e, no que trata, trata para retirar direitos, por exemplo, direito às horas extras, que é o que veio lá no artigo 62 e que, depois, a Lei 14.442 procurou remediar, mas remediou mal. No final, a meu ver, continuamos tendo ali uma inconstitucionalidade. Acaba sendo isso, quer dizer, o pouco que nós temos de teletrabalho não é para proteger o teletrabalhador, mas é para relativizar a sua condição de direito. A ideia aqui é que o teletrabalhador tem, então, uma especial atenção e desrespeito à saúde e à segurança, inclusive quanto à saúde psíquica. Então, por exemplo, restabelecer o sentido de pertencimento, levá-lo ao mínimo convívio com os colegas, isso também é importante.

Esse é um aspecto, e um outro aspecto, como eu mencionava também, que diz com esse, dar uma ênfase à questão dos riscos psicossociais e a necessidade de tratamento desses

riscos psicossociais no âmbito de toda e qualquer empresa, de toda e qualquer organização tomadora de trabalho. Esses foram os eixos principais das nossas propostas de modificação das NRs. O convênio 20 foi assinado até em uma cerimônia pública, na presença do ministro Lelio Bentes, à altura. Desenvolvemos o estudo, entregamos esse estudo e depois o próprio ministro Lelio Bentes fez a entrega, aí já sem solenidade, mas fez a entrega formal ao ministro do Trabalho e Emprego, ao ministro Marinho, que assumiu à altura o compromisso de encaminhar esse estudo pelas vias regulares do Ministério do Trabalho para que houvesse ali o debate na Comissão Tripartite e, eventualmente, se aproveitasse algo do que foi proposto. O fato é que isso já tem acho um ano e meio e, desde então, não tivemos notícia de algum andamento no Ministério do Trabalho, mas a nossa parte foi feita.

Karen Artur: Professor, muito obrigada por trazer essa questão dos riscos psicossociais; eles são extremamente importantes e, de fato, o nosso país precisa avançar bastante nessa questão, se nós considerarmos comparativamente o que vem sendo discutido em outros países, outras diretrizes europeias. Esse trabalho dos juristas de pautar essas questões, iniciar essas questões, me parece muito relevante. Professor, por fim, e eu posso dizer que a estrela da nossa entrevista, é a questão da proteção de dados, do gerenciamento algoritmo, da inteligência artificial; que tem pautado seus trabalhos mais recentes, a exemplo da sua tese em concurso para titular, chamada *Proteção de dados pessoais e impactos nas relações de trabalho: princípios, aplicações e crítica*,²¹ que se tornou um livro, e tem sido muito difundido no âmbito trabalhista e para além do âmbito trabalhista, no país. Professor, quais são os desafios que o país enfrenta para ampliar essa proteção trabalhista nessas questões relativas à inteligência artificial, gerenciamento algoritmo e proteção de dados, aqui me repetindo; e como o senhor considera que vem sendo abordado

²⁰ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Projeto Piloto de Pesquisa Teórico-Empírica e de desenvolvimento legislativo (Lato Sensu)*, 2024. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/documents/955023/0/2024.06.18-Proposta+Final+VCompleta.pdf/7b7170234947e81c-d4db-3da51f929112?t=1729011186096>. Acesso em: 09 dez. 2025.

²¹ FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Proteção de dados pessoais e os impactos nas relações de trabalho: princípios, aplicações e crítica*. São Paulo: Thomson Reuters, 2023.

esses temas tão sensíveis, para além da questão da proteção de dados em si, que é muito importante, mas incluindo outros temas conexos, como você já mesmo trouxe, da saúde do trabalhador, da não discriminação, que é um destaque no seu livro? Também, professor, eu queria acrescentar que é uma preocupação aqui de pesquisa do nosso grupo, dos nossos alunos, como ampliar essa proteção para além da proteção individual, engajar os trabalhadores numa proteção coletiva dessas questões, o que também vem sendo discutido em outros países? Muito obrigada.

Guilherme Feliciano: Nada. De fato, esse foi um estudo que eu elaborei especialmente para a prova de titularidade. A banca acabou indicando o professor Marcos Orione, que é mais antigo no departamento, e fez um belíssimo estudo; mas, ainda assim, eu fiquei muito satisfeito com o teor da pesquisa que fiz, embora tenha tido pouquíssimo tempo. No final das contas, eu fui surpreendido com o edital e tive ali, basicamente, um mês e meio, na verdade, para fazer, para me apropriar dos principais elementos da pesquisa

que eu já havia feito e desenvolver um texto, isso paralelamente às atividades funcionais que eu tinha. Mas, ainda assim, eu gostei do resultado final. Pretendo, mais adiante, quem sabe numa segunda edição, desenvolver isso aí, sim, com maior calma e trazendo, especialmente, as novidades que esse tema já conheceu, do momento da minha publicação até o atual momento. Por exemplo, a questão do legítimo interesse, que foi objeto de uma consulta pública e depois até mesmo de uma normativa da Autoridade Nacional de Proteção de Dados – que não existia à época e que merece alguma consideração no campo laboral, sem sombra de dúvidas. Parece-me, pelo menos essa é a minha expectativa, e aí eu já começo efetivamente a lhe dar a minha resposta, que em algum momento, a ANPD também vai ter de se debruçar sobre as questões propriamente laborais envolvendo proteção de dados pessoais. Por quê? Porque, lamentavelmente, nessa legislação, na LGPD, como em outras tantas, especialmente quando eu penso nesse horizonte tecnológico, embora a LGPD, muito claramente, não diga respeito apenas a dados digitais, ela própria abre o seu artigo 1º, também o último inciso do artigo 5º diz isso claramente, a LGPD protege dados pessoais em qualquer meio, digital ou analógico. Mas é claro que isso se torna, sobretudo, um problema contemporâneo quando eu penso no dado digital, pela facilidade de

disseminação pelos novos meios, inclusive de adulteração, pela questão da segurança cibernética, informacional e tudo isso. Então é um tema que aparece, sobretudo agora, como que conectado com esses novos horizontes de tensão entre Direito e tecnologia. Nesse contexto, exatamente, é que, me parece, o legislador não tem sido feliz, porque, por exemplo, na discussão sobre o marco legal da inteligência artificial, não havia nada sobre relação do trabalho. O Ministério Público foi chamado, inclusive o procurador que lidou com isso faz parte do nosso GPMAT, nosso grupo de pesquisa, e fez lá uma série de sugestões que o relator acabou incorporando. Então hoje há ali pelo menos um artigo em um dos projetos de lei que tramita esse respeito na Câmara – não o que foi apresentado pelo presidente do Senado na gestão anterior do Senado, porque esse, me parece, não tem – mas, no da Câmara, há ali um artigo que trata da questão trabalhista.

A LGPD é a mesma coisa, acaba sendo votada, aprovada e depois promulgada, sem praticamente uma linha sobre a questão da proteção de dados pessoais nas relações de trabalho. Se nós observamos, por exemplo, a GDPR, que é o regulamento europeu de proteção de dados pessoais, tem ali um preceito específico para relações de trabalho. No próprio estudo que eu fiz, eu me dediquei, sobretudo, a quatro legislações que me pareciam mais relevantes. A legislação do estado da Califórnia; a legislação da África do Sul; a da União Europeia, GDPR; e a nossa própria, para estabelecer ali paralelos. A nossa, no campo laboral, talvez seja a menos protetiva, exatamente porque, na medida em que ela se omite – uma questão cada vez mais candente, me parece, em algum momento, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados editará uma normativa tratando disso, embora o ideal fosse que o tratamento da matéria estivesse na lei. Quem sabe nós não possamos adiante ter um aditamento à própria lei, com um capítulo específico sobre relação de trabalho, seria o ideal, mas a tendência neste momento, me parece, é que a própria ANPD faça isso. E aí será mais um elemento a se considerar, quem sabe, numa segunda edição do livro.

Mas o que nós percebemos naquele estudo é que: primeiro, eu preciso, para ampliar a proteção, especialmente do trabalhador nesse contexto, de um letramento. Falávamos disso em outro momento, e aqui, de novo, precisamos tratar desse aspecto – um letramento da própria Magistratura do Trabalho a respeito da matéria. Eu, recentemente, ministrei um curso a respeito na Escola Judicial da Primeira Região, do Rio de Janeiro, e tive à ocasião

que fazer um levantamento jurisprudencial a respeito. Ainda há pouca jurisprudência sobre o Direito Fundamental à proteção de dados na Justiça do Trabalho. Isso revela que, de vários modos, a questão não tem chegado aos tribunais ou, se chega aos tribunais, não tem sido tratada a partir da perspectiva da LGPD. Há diversas questões envolvendo, inclusive, por exemplo, informações que são captadas no contexto dos próprios deveres da empresa em relação às informações médicas, por exemplo, do seu trabalhador, por conta dos exames admissionais, dos periódicos, enfim, todos os deveres da empresa no contexto do Serviço Especializado em Medicina e que são dados pessoais sensíveis, que podem ser coletados, porque é obrigação da empresa. Então há uma hipótese legítima de tratamento de dados, prevista na lei, mas que obviamente precisam ser tratados com muita cautela, porque são dados sensíveis.

Um outro aspecto que talvez muitas empresas ainda não tenham atinado. Era muito comum, até 2018, até a edição da lei, a vigilância, o monitoramento por videovigilância. Até hoje é comum, só que as coisas mudaram a partir da LGPD, porque a imagem é um dado pessoal sensível. E aí, a pretexto de garantir a segurança patrimonial da empresa (o que geralmente se alega ali ao monitoramento por videovigilância), a empresa está captando as imagens do trabalhador. Ela está mantendo esses arquivos por quanto tempo? Ela, para colher essa imagem, está colhendo com o consentimento do trabalhador? É a hipótese em que o tratamento legal se baseia em consentimento? Esse consentimento, se dado, é válido? É algo que decorra das obrigações do contrato de trabalho? Eu já antecipo, me parece que não; a não ser em casos muito específicos. Então a empresa trata desses dados pessoais, porque a captação do dado pessoal já é tratamento de dado pessoal, já iniciou o ciclo de tratamento. A partir do momento que a empresa está captando e, portanto, já está tratando os dados pessoais, ela está fazendo isso com supedâneo em alguma daquelas hipóteses que a Lei 13.709 prevê no artigo sétimo, que são as hipóteses legais de tratamento. Então são questões que estão postas a partir da lei, que inclusive podem levar a danos extrapatrimoniais, porque é um Direito Fundamental, que está previsto na Constituição agora. Aliás, curiosamente, a lei de regência veio da própria cláusula constitucional, mas tudo bem, né? Porque a alteração da Constituição é de 2022, a lei é de 2018, mas tudo bem. O fato é que, se eu tenho lesão de Direito Fundamental (ainda mais a um direito

personalíssimo como esse), eu, em tese, tenho lesão e dano extrapatrimonial indenizável, a meu ver, indenizável inclusive *in re ipsa*. Agora, as empresas estão preparadas para isso? Essas empresas que seguem fazendo captação, repito, se forem instadas em juízo a responder por isso, terão lá o termo de consentimento ou algo que o valha? Justificarão como? Esse termo de consentimento estará atendendo a tudo aquilo que está dito no artigo 6º, inciso 1º, por exemplo, da LGPD, quanto ao princípio da finalidade, no sentido de que os propósitos para a captação têm que ser legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular. Isso está sendo devidamente informado e, ainda na linha do que diz o artigo 5º, quando se fala em consentimento, essa manifestação é livre, informada e inequívoca? É livre se eu tenho a subordinação? Então são questões que estão postas, que a jurisprudência não resolveu, a meu ver está longe de resolver. A doutrina já tem uma pista mais clara a esse respeito, mas o fato é que isso já está acontecendo. Eu até tenho dito que em algum momento esse dique vai se romper, e nós vamos ter um volume bem razoável de ações discutindo o que eu posso imaginar, por exemplo, empresas que mantêm essas imagens depois da demissão do trabalhador. Mantêm por quê? A legislação portuguesa é muito clara. No momento em que termina o contrato de trabalho, os dados pessoais captados, que foram legitimamente captados, devem ser eliminados. Término de tratamento de dados. A legislação brasileira não diz nada, até porque ela não trata de relações de trabalho. Então pode ter empresas que, enfim, um ano, dois anos, três anos, quatro anos depois, ainda mantenham imagens do trabalhador. Nesse caso, eu tenho lesão? Eu tenho dano extrapatrimonial? Me parece que, em princípio, sim. Então são discussões que, cedo ou tarde, chegarão ao Judiciário. Qual seria a melhor maneira de ampliar essa proteção? Primeiro, volto a dizer, letramento da magistratura (e vou além); da própria comunidade jurídica; e, obviamente, dos empregadores. Aí eu volto a dizer, as organizações, as empresas estão preparadas para isso? Os advogados que dão assistência a essas empresas estão dando a devida informação a esse respeito para que as empresas tenham as suas cautelas? O tempo vai nos dizer, mas esse tipo de letramento interno e externo, para o público interno do Judiciário e para o público externo, é fundamental para que efetivamente exista um horizonte mais claro e efetivo de proteção dos dados pessoais.

Um segundo momento, em relação à inteligência artificial, que é até um objeto da indagação. Eu acho que aqui, professora Karen, nós temos de partir para uma construção hermenêutica. Por quê? Porque nesse caso, especificamente nesse caso, a legislação, a meu ver, ela não foi omissa. Ela acabou tratando de inteligência artificial no artigo 20 e tratando de uma maneira, digamos, também não muito feliz. Originalmente, o texto dizia o seguinte: “o titular de dados tem direito a solicitar revisão por pessoa natural de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses. [Inclusive, chamado *profiling*] decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo ou de crédito”.²² Vejam, perfil profissional ou aspectos de sua personalidade. Então, por exemplo, uma seleção para um posto de trabalho. Eu uso a IA para estabelecer o perfil profissional. O trabalhador, primeiro, tem o direito de saber qual foi o perfil traçado. Segundo, em tese, ele deveria ter o direito de discutir isso. Essa é uma dimensão interessante de um duplo *as-of-Law* que se estabelece em relações privadas. Originalmente, o artigo 20 dizia que essa revisão exige a pessoa humana, mas veio a Medida Provisória 869 e retirou essa previsão de revisão por pessoa humana. Depois, uma nova redação dada pela Lei 13.853/2019, dizendo (agora, é o texto que acho que está em vigor): “o titular de dados tem direito a solicitar a revisão das decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados”,²³ que não tem de ser necessariamente IA, mas geralmente é IA. E o resto como está, “que afeta interesses, inclusive decisões destinadas a perfil pessoal, profissional, de consumo de crédito, aspectos da personalidade”. E diz ainda que “o controlador de dados deve fornecer, quando solicitados, informações claras e adequadas a respeito dos critérios e procedimentos utilizados para essa decisão automatizada”. Muito bem, transparência etc. Mas não há mais a previsão da revisão humana. E, aí, vejam, aqui, se eu for por uma análise puramente histórica, interpretação histórica, parece claro que a vontade do legislador, digamos a *mens legislatoris*, foi não exigir revisão humana. Então, vejam, que coisa perigosa. Eu posso ter definição de perfis, inclusive profissionais, por recursos automatizados, por exemplo, e a

²² BRASIL. *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 09 dez. 2025.

²³ BRASIL. *Lei 13.853, de 8 de julho de 2019*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/113853.htm. Acesso em: 09 dez. 2025.

revisão, que é um direito garantido pela LGPD, se for pedida, também será feita por um IA, sem a intervenção humana. Ou seja, se havia um viés na programação original, obviamente que ele vai se reproduzir na análise, digamos, da impugnação. Isso não faz nenhum sentido.

Examinando o que está no regulamento europeu de proteção de dados, eu percebo claramente a previsão da revisão por pessoa humana. No nosso caso, o legislador aparentemente pretendeu retirar. Aí vem o segundo ponto, por isso que eu disse que, nesse caso específico, ampliar o âmbito de proteção passa por uma opção hermenêutica que os tribunais dirão. E isso tem a ver, como eu disse, também com o letramento. Eu falava há pouco, quer dizer, quando eu fiz o levantamento jurisprudencial, eu encontrei pouquíssima jurisprudência. Hoje, a lei entrou em vigor um pouco depois, mas a lei é de 2018. Estamos em 2025, pouquíssima jurisprudência ainda sobre LGPD nas relações de trabalho. Temos alguma coisa, geralmente, no pouco que eu identifiquei, no TST, estou falando do TST, no pouco que eu identifiquei, quando se discute dano extrapatrimonial nessa matéria, há aquela perspectiva de que não é dano *in re ipsa*. Ou seja, o trabalhador teria de demonstrar onde é que houve dano extrapatrimonial na violação de algum aspecto da LGPD, o que também me parece equivocado. Na minha opinião, é sim dano *in re ipsa*, mas essa é uma discussão que os tribunais terão de uniformizar. Agora, em relação a isso, se nós formos pela interpretação histórica, teremos de dizer, muito bem, decisão automatizada por IA, revisão por IA. Eu entendo, porém, que isso viola, inclusive, uma adequada interpretação constitucional da lei. Não me parece que eu possa ter um aspecto tão relevante, ligado a um Direito Fundamental, que é o Direito Fundamental à proteção de dados pessoais, que possa ser decidido, ainda que no âmbito privado, no âmbito da corporação, da organização, unicamente pela inteligência artificial. E vejam que, e aí agora eu vou falar de *mens legis*, e não de *mens legislatoris*. O artigo 20, já não fala em revisão humana, mas também não diz que as organizações estão autorizadas a fazer a revisão por máquina. Ele simplesmente, em termos de texto, não diz nada. Então, numa interpretação sistemática, a meu ver, ainda há no Brasil o direito à revisão humana. Volto a dizer, a interpretação histórica me levaria talvez a uma outra direção, mas a interpretação sistemática, pensando que é um Direito Fundamental, pensando no princípio da máxima efetividade de Direitos Fundamentais,

dizer que isso tudo pode ser resolvido no âmbito privado, apenas por um software, e aí se quiser que se discuta no Poder Judiciário? Isso me parece inadequado. Então, a meu ver, tal como se dá na GDPR, também deveremos entender, já que o artigo 20 não é explícito em nenhum sentido nem em outro, que a revisão, que é direito legal reconhecido, a revisão da decisão automatizada, que faz o *profiling* do trabalhador, necessita ser dada por pessoa humana. Mas é a minha interpretação. Então, volto a dizer, nesse ponto específico, que diz respeito ao uso de IA para o tratamento de dados pessoais, na formação de perfis ou para o tratamento, enfim, a classificação de aspectos de personalidade etc., para esse caso específico, o aumento da proteção passa por uma opção hermenêutica, que pode ser mais garantista, na direção que eu proponho, ou pode ser mais literalista, e aí será menos protetivo, na direção que aparentemente o legislador histórico quis, sem muito compromisso, a meu ver, com a Constituição.

Enfim, a questão da discriminação algorítmica, que foi também um aspecto da sua pergunta. Veja, o que eu tenho dito a respeito, falo isso também no livro, é que a realidade digital representou, de alguma maneira, um recrudescimento da própria vulnerabilidade do trabalhador. Porque nós já tínhamos, historicamente, essa é a origem do Direito do Trabalho, aquela assimetria estrutural da relação de trabalho que impôs a proteção, a intervenção do Estado para proteger a parte mais fraca. Porém, agora, o empregador que já detém o poder em todas as suas dimensões – poder modulatório, fiscalizatório, regulamentar, punitivo – ele passa a ser também, por força da própria LGPD, controlador ou, ao menos, operador de dados pessoais. Ele é agente de tratamento de dados pessoais. Então, na verdade, eu passo a ter uma condição de dupla subordinação do trabalhador. Ele é subordinado naquela perspectiva tradicional de Direito do Trabalho, por força do poder hierárquico, e agora também se subordina na medida em que o controlador ou operador de dados pessoais é o próprio empregador, que vai fazer todo o tratamento de dados pessoais de acordo com as suas políticas, as suas tecnologias e as suas perspectivas. Isso potencializa a vulnerabilidade do trabalhador nesse contexto, e, por conta disso, as proteções também precisariam ser potencializadas, especialmente no campo da discriminação. E o que é que nós temos a esse respeito? Na verdade, pouquíssima coisa em termos de legislação.

Nessa obra, eu defendo que a previsão do princípio da transparência está lá na LGPD, e aí é desdobramento de norma princípio, também atividade hermenêutica, mas vamos encontrar ali claramente a previsão do princípio da transparência, como garantia aos titulares de dados pessoais, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento dos seus dados e os respectivos agentes de tratamento. O que me parece que deriva disso? E essa análise eu faço então também no livro. Eu identifiquei quatro dimensões para essa transparência, ou para o princípio da transparência, como está efetivamente previsto no texto da lei. Quais são essas dimensões da transparência? Primeiro, o que eu chamo de “transparência remuneratória”. Isso tem muito a ver para irmos além da própria realidade do trabalhador subordinado, do empregado, quando eu falo de transferência remuneratória, eu posso pensar, sobretudo, na situação do trabalhador por plataformas, por exemplo, do motorista de aplicativo, que muitas vezes não sabe com base em quê ou como está sendo calculado o seu repasse. Isso que é uma queixa muito frequente, se vocês perguntarem para um motorista de aplicativo quando estiverem com um deles: “Ah, mas como é que você recebe?”. Muitas vezes ele não tem muita clareza quanto a isso. Vocês imaginem um trabalhador que trabalha, e não sabe bem com base em que ele está recebendo. É claro que isso é um elemento que o vulnerabiliza terrivelmente. Então essa transparência remuneratória diz respeito à clareza sobre critérios de remuneração e até de promoção, quando for o caso, desde que isso se baseie em algoritmos que geralmente vão utilizar dados pessoais para esse efeito. Essa transparência é uma maneira de se evitar que, em diversos ensejos, se ampliem disparidades salariais baseadas em características pessoais que foram objeto de perfis desenvolvidos pela inteligência artificial e que predispõe a uma discriminação indireta. Então: transparência remuneratória.

Depois, o que eu chamo de “transparência cognitiva”. Isso significa que o trabalhador deve ter mínimo conhecimento, mínima compreensão dos sistemas algorítmicos aos quais os seus dados pessoais estão sujeitos. Ele precisa compreender se os dados pessoais estão sendo tratados de algum modo por um sistema informacional, por um sistema algorítmico; ele tem de compreender minimamente como é que esse tratamento funciona. Isso está, para mim, claramente dito ali no princípio da transparência. E isso tem de ser dito ao trabalhador de maneira clara. Não adianta uma linguagem técnica ou linguagem de máquina. A OIT até

diz isso em um relatório, não se comunica ao trabalhador por meio de linguagem de máquina. Quem entende é o programador e olha lá. Então eu preciso de uma linguagem clara e acessível.

Depois, “transparência informativa” diz respeito ao acesso que o trabalhador deve ter às coletas de informações por meio daquele software. Que tipo de informação é coletada e de que forma é coletada, porque muitas vezes a informação envolve dados pessoais sensíveis, por exemplo, dados raciais ou dados étnicos. Aliás, isso é textualmente dito como dado sensível na LGPD. Ele precisa saber, portanto, ele tem que ter informação sobre que tipo de dado está sendo coletado, está sendo tratado, especialmente os dados sensíveis. E, por fim, o que eu chamo de “transparência comunicativa”. Transparência comunicativa envolve o diálogo aberto sobre os impactos dos algoritmos, para que ele tenha canais na organização, para que possa expressar as preocupações de participar, inclusive, eventualmente, das decisões a respeito de modificações que sejam feitas por ali. E aqui entra, inclusive, a dimensão coletiva, que foi também provocada aí na questão. Aqui, os sindicatos têm um papel fundamental para, inclusive, pressionar as organizações, as empresas, para que criem esses canais de diálogo. E vejam que a transparência informativa tem uma conexão direta com a transparência comunicativa.

Eu até dou esse exemplo no livro. Imaginem uma situação que eu baseei em um caso concreto, mas na verdade eu acabei sofisticando mais. O caso era um pouco mais simples e menos grave do que isso. Mas imaginem que um motorista de aplicativos, não estou nem falando necessariamente de microemprego, um motorista de aplicativos, ele atua em uma cidade de um determinado estado que foi formada basicamente por migrantes europeus, e que tem ali um racismo presente na cultura da população, da população majoritária, mas que muitas vezes não é explícito, mas está ali, é cultural. Você olha, por exemplo, as estatísticas da cidade e vê que há uma branquitude muito acima da média nacional. Enfim, há esse elemento, é um elemento presente naquela comunidade, que atua, mas que não é explícito, até porque hoje não é politicamente correto. Ora, esse trabalhador, no seu aplicativo, ele vai ser analisado. Geralmente, essas plataformas têm ali aquela avaliação final, por estrelinhas e tal, e ele começa a ser mal avaliado. Por quê? Porque ele é negro, mas ele não sabe que é por isso, porque simplesmente o usuário de serviço dá lá uma

estrelinha ou não dá nenhuma porque não gostou, não quer mais ser atendido por um negro, é só por isso. No final das contas, ele acaba desligado da plataforma, às vezes até mesmo por um comando algoritmo que diz: “Olha, a partir de tantas, de um percentual de tantas avaliações negativas, será desligado”. Ele é desligado, não sabe o porquê. Na verdade, ele foi discriminado. Então, é claro que, nessa situação, o ideal é que, se há uma avaliação do público externo, ela tenha de ser motivada. E aí, a transparência informativa. Ele tem de saber que houve essa avaliação negativa e por que. Segundo, ele tem de ter um canal depois para levar a sua insatisfação, eventualmente, e dizer à empresa ou à plataforma ou a quem for: “Olha, na verdade, tudo indica aqui que eu estou sendo mal avaliado porque eu sou negro. Então é preciso uma alteração aqui dessa arquitetura, ou um esclarecimento ao menos, de que essa não é uma razão plausível para uma má avaliação. Ou então que esse tipo de avaliação seja desconsiderado, e por aí vai”. Transparência informativa conectada com transparência comunicativa. É um bom caminho para, pela via do princípio da transparência, se evitar discriminação algorítmica no âmbito das organizações. Eu acho que, de um modo geral, sem muito aprofundamento, é isso aí.

Karen Artur: Professor Guilherme Feliciano, muito obrigada por essa colaboração nessa parte final da entrevista conosco, com as gerações futuras, em explicitar essas dimensões do princípio da transparência. Creio que, de forma mais enfática, essa dimensão comunicativa é muito importante e requer um aprofundamento das instituições, das regras do jogo, para que os trabalhadores possam contar com apoios institucionais, sindicais, para terem esse princípio de transparência realizado.

Guilherme Feliciano: Me permita muito rapidamente, a negociação coletiva também. Ou seja, em acordos e convenções coletivas, os sindicatos devem lutar para introduzir cláusulas que deem concreção à transparência e a outros princípios da LGPD.

Karen Artur: Sim, por isso que debatemos sobre o assunto, e termos juristas com uma visão progressista da proteção de dados, conectada com a arquitetura de Direitos Fundamentais mais gerais, mais amplos e trabalhista é fundamental. Muito obrigada, professor, por essa entrevista e por compartilhar conosco esses conhecimentos que são tão importantes. Passo a palavra para a professora Ligia e para quem mais queira se manifestar. Um abraço, professor. Obrigada mais uma vez.

Lígia Barros: Professor, muito obrigada pela entrevista. Tivemos um dia aqui hoje de muita satisfação para a nossa pesquisa, para o nosso conhecimento. Eu acho que são assuntos extremamente novos. Esse, por exemplo, da sua teoria sobre a transparência comunicativa, que são questões que são pouco analisadas; de pensar como o motorista é avaliado, e que a gente sabe de um racismo estrutural que tem na nossa sociedade, que muitas vezes quem está analisando nem está sabendo o porquê que está analisando uma nota inferior, nem sabe o porquê está avaliando daquela forma e, muito menos, o trabalhador tem ciência do que aconteceu com ele; ou, se ele tem uma suspeita, ele não tem esses canais para entender como que se deu essa avaliação.

Também achei importantíssimo falar do papel do sindicato, de criar esses canais; e aí me remeteu um pouco à questão das plataformas, a questão da negociação coletiva, que eles ainda estão num limbo jurídico e quão importante é essa definição de qual é o tipo de relação de trabalho que há, para que possam, inclusive, exercer essa transparência comunicativa através dos sindicatos, os sindicatos exercem. Então acho que finalizamos hoje aqui com muita satisfação e agradecendo, agradecendo muito pela sua disponibilidade, porque é um dia dedicado à entrevista. A entrevista é bem longa, bem minuciosa; e o professor já percebeu logo de início, porque a Karen falou: “ele falou que está disponível o dia inteiro”.

Camila Torres: É uma alegria estar aqui com o professor Guilherme Feliciano. Professor, após essa abordagem sobre a sua produção acadêmica, nós vamos tratar de futuro, fato essencial, principalmente, pelas constantes mudanças pelas quais passam as relações de trabalho. Esse é um tema que o senhor tem apreço, eu sei que o senhor aborda. O CNJ, com a Justiça do Trabalho, lançou um conjunto de protocolos sobre julgamento com perspectiva de gênero e sobre a perspectiva de raça. O senhor, a ministra do TST, a doutora Kátia Arruda e outros autores do nosso núcleo organizaram um livro chamado *Normas internacionais para o trabalho decente no mundo em transformação*,²⁴ que contou também com o apoio da doutora Ana Virginia Moreira Gomes, que é a diretora regional da

²⁴ ARRUDA, Kátia Magalhães; FELICIANO, Guilherme Guimarães; SANTANA, Paulo Campanha. *As normas internacionais para o trabalho decente no mundo em transformação*. Campinas: Editora Lacier, 2025

OIT para a América Latina e o Caribe. Professor, como que o Direito do Trabalho pode se renovar com o debate e a aplicação dessas normas?

Guilherme Feliciano: Eu agradeço inicialmente esse convite tão gentil da professora Karen Artur, da professora Lígia Barros de Freitas e demais que estão aqui presentes; e agradecer também, evidentemente, a você, Camila, que tem feito um trabalho tão relevante, me auxiliando tanto à frente do Núcleo de Pesquisa e Extensão “O Trabalho além do Direito do Trabalho”. É um prazer, uma alegria estar aqui. Contem sempre com a minha participação, o meu apoio e com a minha presença para o que necessitarem. O Conselho Nacional de Justiça, de fato, há alguns anos, tem se debruçado sobre a difícil questão dos vieses e do seu impacto no julgamento. E esses vieses, sabemos bem, eles se reproduzem; geralmente, deitam raízes em tradições que não são tradições democráticas e que vão, paulatinamente, impregnando a sociedade ao longo das décadas e até dos séculos; e vieses que, inclusive, se intensificam conforme tenhamos interseccionalidades mais presentes. O mundo do trabalho é um grande exemplo de um palco vivo de interseccionalidades que se apresentam aos juízes do trabalho, todos os dias, em todos os fóruns e varas trabalhistas por todo o território nacional. Tendo em conta essa característica, e o fato de que juízes, como seres humanos, estão submetidos a esses vieses, o CNJ então tem se preocupado já há alguns anos com algumas dimensões dessa predisposição, digamos, muitas vezes antidemocrática ou até mesmo, e aí passamos às pautas específicas, racista, machista ou homofóbica que, eventualmente, podem contaminar uma decisão judicial. Por conta disso, baseando-se, inclusive, em uma experiência anterior muito conhecida no México, o Conselho Nacional de Justiça editou, com grande ineditismo, um protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Foi o primeiro passo para iniciar esse processo de letramento da magistratura nacional nesses temas que, por décadas, eu poderia dizer por mais de um século – considerando que nós temos um Poder Judiciário, digamos, autônomo no Brasil, desde pelo menos a chegada de Dom João VI, e o estabelecimento de instituições propriamente brasileiras, e efetivamente o início da construção de um Estado brasileiro, a partir desse protocolo e

dessa iniciativa. Mais de um século depois, o Judiciário começa a olhar para dentro, começa a identificar esses vieses, e começa a tentar, de alguma forma, corrigi-los. O protocolo para julgamento com perspectiva de gênero traz alguns elementos que eram absolutamente novos até então. Por exemplo, considerar que o depoimento da vítima possa ter um valor probante que se equipare, ou até mesmo que supere, o valor probante do depoimento da oitiva de uma testemunha compromissada, porque a perspectiva sempre foi a de que a vítima, por ser vítima, teria a sua própria percepção dos fatos, comprometida e, embora isso não fosse uma regra processual, não raramente se entendia que apenas o depoimento da vítima jamais bastaria para uma condenação ou para uma decisão, especialmente na esfera criminal, mas na esfera trabalhista esse também era um problema recorrente. Eu sempre refiro um caso que eu julguei há muitos anos, era ainda juiz substituto, mas já na primeira vara do trabalho de Taubaté, que eu viria a titularizar depois, em que uma reclamante, uma mulher, apresenta uma reclamação trabalhista, alegando, entre outros vários fatos, que havia sido vítima de assédio sexual pela ação de um supervisor que a abordava de maneira imprópria e indecorosa, com certa habitualidade. Quando nós vamos à instrução, basicamente o que se tem são testemunhas que nada haviam testemunhado, ou pelo menos não especificamente quanto ao fato descrito, que era propriamente o assédio, porque se tratava de uma empresa (apenas para dar a circunstância do caso), se tratava de uma empresa que basicamente produzia objetos com cerâmica. E esses trabalhadores, na verdade, eram essencialmente trabalhadoras, mulheres que faziam as suas atividades em baias, que eram isoladas, até mesmo naquela perspectiva produtivista de evitar que as trabalhadoras conversassem entre si e que, portanto, “se perdessem” (estou aqui sendo irônico) preciosos minutos com essa conversa, que não seriam dedicados à própria produção. Então elas eram isoladas nessas baias e, logo, não se viam. Pelo próprio ruído do maquinário, também não se ouviam, de modo que as testemunhas não eram capazes de identificar nenhum episódio que demonstrasse efetivamente o assédio, porque exatamente ele acontecia na baia dessa reclamante. Mas o que eu percebi, e com base nisso julguei, primeiro era de que o depoimento pessoal da reclamante – e nós sabemos bem no processo do trabalho, historicamente, o que se diz e o que se lê em todos os manuais é que o depoimento pessoal é basicamente a prova do *ex-adverso*. Tanto é que, em princípio, o próprio advogado não pode pedir ao juiz o depoimento pessoal do seu cliente. Apenas o *ex-*

adverso, a parte contrária, que poderia pedir esse depoimento pessoal para tentar obter confissões. Sempre ensinamos isso nas nossas classes de Direito Processual do Trabalho, mas nesse caso específico, o que me pareceu é que o depoimento pessoal era muito consistente, muito coerente e, inclusive, muito carregado de emoção. É claro que isso é muito mais intuitivo do que racional, mas, claramente, estava diante de mim uma pessoa abalada, emocionalmente abalada, pelos fatos que ela narrava. Para além disso, havia alguns elementos indiciários – e em um dos meus artigos, exatamente sobre assédio moral e sexual, eu cuido dessa questão, da distribuição dinâmica do ônus da prova e da própria inversão do ônus da prova em casos de assédio – havia ali uma constelação de indícios que corroborava aquele depoimento. Por exemplo, o fato de que as testemunhas narravam, digamos, um clima constrangedor pelo fato de que, primeiro, eram apenas mulheres, e esse supervisor era homem; segundo, já havia rumores sobre fatos outros que teriam envolvido aquele supervisor e eventuais abordagens impróprias com outras mulheres, então todas ficavam sobressaltadas no momento em que ele visitava as cabines, as baias. O terceiro elemento que me chamou muito a atenção à altura (isso deve ter uns 15 anos, um pouco mais, portanto foi muito anterior a resolução do CNJ, que cuida do julgamento com perspectiva de gênero). O que se observou foi que as testemunhas disseram, especialmente as testemunhas da reclamante, é que esse supervisor geralmente gastava ali em cada baia algo como cinco minutos, basicamente para verificar como a produção estava ocorrendo e, eventualmente, oferecer ali alguma orientação, alguma instrução. Mas, no caso da reclamante, ele permanecia por 20, às vezes 30 minutos. Por que se demorava mais? Então, veja, eu não tive nenhuma prova direta do assédio, mas tive o depoimento da vítima, ao qual eu dei um especial peso probante; e uma constelação de indícios, e condenei. Salvo melhor juízo, o TRT da 15ª região confirmou essa condenação. E, repito, tudo isso muito antes da Resolução 492 de 2023 do CNJ, que estabeleceu esse protocolo. Isso revela como o protocolo era necessário, porque, digamos que num julgamento algo mais ordinário, seguindo o padrão da época, eu não teria nenhuma alternativa que não fosse absorver a empresa, que, inclusive, isso até hoje acontece, apresentava o suposto assediador como testemunha. Eu tenho sempre dito que, a rigor, o assediador deveria ser corréu, até para responder solidariamente com a empresa, artigo 942 do Código Civil. Mas, geralmente, ele é apresentado como testemunha, quando, evidentemente, ele é, no mínimo, uma

testemunha suspeita. Até porque assédio sexual, se for o assédio sexual vertical descendente, aquele típico, ele é crime, 216-A do Código Penal, de modo que essa testemunha, a rigor, inclusive, poderia se negar a falar sobre esses fatos, porque estaria produzindo prova contra si mesmo, em matéria criminal. Bom, a partir de situações como essa, o CNJ passa a apresentar esses protocolos. Primeiro, o de julgamento com perspectiva de gênero.

Mais recentemente, eu tive a ocasião de votar o protocolo com perspectiva de raça, inclusive, para levar também aos juízes esse letramento de que, muitas vezes, ele próprio juiz (ontem em um outro contexto, eu falava sobre isso, se não me engano, em uma entrevista) forma pré-compreensões a respeito, por exemplo, da testemunha, porque se trata de uma pessoa negra, preta ou parda. Então, por exemplo, ele presume que é uma pessoa de menor instrução, ou que é uma pessoa de menores recursos. E nem sempre isso é verdade. E há casos relatados em que o juiz, digamos, começa a tentar se comunicar com a testemunha de uma maneira mais simplória, presumindo que, por ser negra, não teria uma formação suficiente para compreender a linguagem que até então ele utilizava. É um claro viés racista, que muitas vezes é inconsciente, mas que pode prejudicar o julgamento.

Nós temos a resolução CNJ 615 sobre o uso de inteligência artificial no Poder Judiciário. Muitas vezes esses vieses podem estar na base da programação de um software de inteligência artificial. Isso terá, então, o juiz tem de ter essas perspectivas. No âmbito do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, da mesma forma, nós tivemos também a necessidade de trazer esse debate para a cultura judiciária trabalhista e, de fato, assim foi feito. Hoje nós temos a resolução CSJT 368 de 2023, portanto, do Conselho Superior de Justiça do Trabalho, que institui o programa de equidade de raça, gênero e diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho, dando outras providências. Ali nós até avançamos para outros aspectos e para outros grupos ditos minoritários, inclusive do ponto de vista da orientação sexual, como se queira dizer, e tudo isso, portanto, representa, digamos, uma nova fase do Poder Judiciário brasileiro, que ainda é, e é importante dizer isso, essencialmente branco, masculino, cristão (eu ia utilizar a expressão “burguês”, mas para quem não gosta dessa expressão, por evocar aí eflúvios marxistas ou qualquer coisa que basicamente classe média e alta, ou classes médias e classe alta, não é?). Essa é a população

que essencialmente acede aos cargos da magistratura. Evidentemente, há uma subrepresentação de mulheres. Isso tem sido combatido mais eficazmente. Hoje, o meu tribunal, por exemplo, TRT 15, em termos quantitativos, tem mais juízas do que juízes, mas já na administração, nos cargos de direção, isso ainda não se reflete. Tivemos muito mais presidentes homens do que presidentas ou presidentes mulheres. Agora, se formos considerar a questão da raça, juízes negros, ou mesmo a questão de gênero, e, por exemplo, a condição de pessoas com deficiência, a sub-representação é imensa, é imensa. Então é um Judiciário que não tem uma grande percepção dessas realidades, exatamente porque os juízes não compartilham dela.

Eu recentemente, eu sei que eu estou me alongando, mas me permitam, eu recentemente fui relator aqui no CNJ de uma resolução que cuidou dos recursos de tecnologia assistiva e das adaptações razoáveis para pessoas com deficiência, nos concursos do Poder Judiciário de todo o país, para os 91 tribunais. Então concursos para a magistratura, concursos para os servidores públicos do Poder Judiciário, concursos para serventias extrajudiciais. Em todos eles, a partir dessa resolução, eu terei de ter, com alguma uniformidade, previsões a respeito do reconhecimento dessas necessidades de pessoas com deficiência, que precisam de tecnologias assistivas ou de adaptações razoáveis, para haver mínima equidade naquele concurso. E, a partir disso, o próprio fomento da participação dessas pessoas na magistratura. Os dados que eu levei aqui ao plenário inclusive levaram à aprovação dessa resolução – que ainda não tem número, isso foi agora, no mês passado; e o ministro Luiz Roberto Barroso ainda não assinou a resolução, portanto ela ainda não foi publicada e não tem número, mas ela já está aprovada pelo plenário. E não vai mudar, basta apenas a publicação. Os números que eu levei a plenário mostravam que, em 2022, eu tinha, se eu não estou enganado, uma estimativa do IBGE de 8,6% da população que se autodeclarava pessoa com deficiência e, na magistratura, 0,8% de magistrados com deficiência.

Há uma sub-representação muito clara. Eu sempre refiro o exemplo do desembargador Ricardo Tadeu, do TRT da 9ª Região, que tem deficiência visual, e é um excelente desembargador, aliás uma referência; recentemente estive na ONU tratando dessa matéria. No entanto, ele foi, pela sua deficiência visual, recusado no concurso de ingresso para a magistratura do trabalho no TRT da segunda região. Depois, ele ingressa no Ministério

Público do Trabalho e, pelo quinto constitucional, ele se torna desembargador. Se uma resolução como essa existisse à época, provavelmente o desembargador Ricardo teria sido desde logo juiz no TRT da segunda região. Então vamos avançando aos poucos. Pessoas transexuais, nós não temos no Brasil um único juiz ou uma única juíza transexual, pelo menos dentro das informações que eu tenho. Há uma evidente sub-representação. Então o Judiciário tem, digamos, descoberto essa realidade que estava debaixo do nariz, e ele não conseguia perceber.

Isso me leva, Camila, à segunda parte da sua pergunta. Obviamente, esse déficit de percepção e até de representação, de alguma maneira, conflita com os próprios compromissos que o Estado brasileiro tem, no plano internacional, com os Direitos Humanos. Preocupados com isso, agora no campo acadêmico propriamente, nós temos realizado, periodicamente, conferências internacionais para apresentar aos pesquisadores de pós-graduação e aos juízes (visto na última edição, foi muito claro essa realidade), para também aproximá-los desse ambiente normativo que nem sempre é tão presente na jurisdição interna.

Nós temos uma rede, que nós chamamos de Riupe. É uma rede internacional de pósgraduações em Direito Social. À frente dessa rede, estamos eu e a ministra Kátia Arruda, entre outros professores, dos meus dois núcleos de pesquisa. O que participa dessa rede é o NTADT, que é o núcleo que eu coordeno com o auxílio da Camila, o Núcleo “Trabalho além do Direito do Trabalho”, e nós temos realizado, anualmente, conferências internacionais, na verdade, seminários internacionais, de dois ou três dias, geralmente com entidades estrangeiras, ou com universidades estrangeiras, ou com o próprio Poder Judiciário do país que nos recebe, ou, dessa última vez e da anterior, com a própria Organização Internacional do Trabalho, para conhecer essas realidades. Fizemos isso, a primeira edição foi no Uruguai; a segunda edição que deu origem a este livro *Normas internacionais para o trabalho decente no mundo de transformação*, aconteceu no Peru, ano passado, em Lima; este ano, nós realizamos a terceira edição desse seminário internacional em Bogotá, na Colômbia. A intenção é realizar no ano que vem em Santiago, Chile. Temos sempre tido experiências muito revigorantes, conhecendo o Judiciário do país e entendendo como o país tem aplicado as normas internacionais. Essa experiência é muito

importante para nós. Originalmente, esse trabalho tem sido feito com pesquisadores de pós-graduação, mas, como eu disse, já nessa última edição, nós trouxemos conosco a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), que funciona aqui em Brasília, junto ao TST. Portanto, tivemos pesquisadores e juízes que, mesmo não estando ligados a nenhum programa de pós-graduação, estiveram também conosco e participaram.

O CNJ tem tentado dar também a sua contribuição, mas aqui há uma outra questão, que é a da independência técnica do juiz. O CNJ é um órgão administrativo, ele não tem como impor ao juiz como julgar. Os próprios protocolos são muito criticados por juízes que têm uma visão mais tradicional e acham que isso, de alguma forma, viola sua independência técnica. Quando, na verdade, a ideia do protocolo é outra. É atuar, digamos, num momento anterior à própria formação da convicção judicial e, portanto, sem atingir de modo algum a autonomia do juiz, a sua independência técnico-funcional, mas atuar antes disso, naquilo que para ele inclusive pode ser inconsciente, que são essas preconcepções, esses vieses, que vão modificando o resultado da jurisdição, de uma maneira desviada, de uma maneira muitas vezes iníqua, e que precisam ser tratados. E aí não é uma questão de convencimento técnico, é uma questão de correção, repito, de vieses que muitas vezes inconscientemente impactam de modo negativo o resultado da jurisdição. São coisas distintas.

Mas, por outro lado, o CNJ não pode, por exemplo, impor ao juízo que ele aplique, para a resolução deste caso, determinada norma. Não como órgão administrativo. Isso pode e será feito, tem sido feito, eventualmente, no campo processual, dentro do que é absolutamente regular, que é o modelo recursal brasileiro. O juiz monocraticamente decide de uma maneira, temos o recurso ao tribunal, o tribunal eventualmente aplicará aquela norma internacional que não foi aplicada pelo juiz de primeiro grau e, assim, sucessivamente, até se chegar, se for o caso, à jurisdição extraordinária. Mas, do ponto de vista administrativo, em princípio não há como obrigar o juiz a aplicar essa ou aquela norma. Então, em razão disso, o CNJ aprovou, ainda na gestão do ministro Fux, em 2022, a Recomendação 123, recomendação de 7 de janeiro. Essa recomendação considera diversos elementos, como o parágrafo 2º do artigo 5º, que prevê que direitos e garantias não excluem, os que estão ali expressos no texto constitucional, não excluem outros decorrentes do regime dos princípios

adotados pela Constituição ou dos tratados internacionais de que a República Federativa do Brasil seja parte, citando a própria Convenção Americana de Direitos Humanos, de 1969; e o artigo 68 da convenção que diz que os Estados partes comprometem-se a cumprir a decisão da Corte em todo caso em que foram partes. Então tem um compromisso internacional, a Convenção de Viena sobre direito dos tratados – e aí, inclusive, a previsão do chamado *jus cogens* internacional, ou seja, normas internacionais que a rigor independem até mesmo da ratificação do Estado soberano. Enfim, o próprio artigo 8º do Código de Processo Civil, que também, de alguma maneira, abre a janela para essas normas internacionais. Com base nisso, a Recomendação 123 propõe aos órgãos do Poder Judiciário e, portanto, a todos os juízes e tribunais, a observância dos tratados e das convenções internacionais de Direitos Humanos em vigor no Brasil, não é apenas observância dos tratados, a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, bem como recomenda a realização do chamado “controle de convencionalidade das leis”. E diz mais ainda, diz que os juízes e os tribunais devem, é uma recomendação, priorizar o julgamento dos processos em tramitação relativos à reparação material e imaterial de vítimas de violação de Direitos Humanos como determinado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos. Ou seja, naquelas condenações que já ocorreram na Corte Interamericana do Estado brasileiro e em razão das quais há indenizações a serem pagas no plano interno, esses processos devem ter prioridade ou se recomenda que tenham prioridade por força dessa normativa. No que diz respeito à Justiça do Trabalho, isso é muito óbvio, as convenções da OIT, sobretudo, me parecem, claramente, entram no horizonte dessa recomendação. Os juízes do trabalho precisam se habituar a aplicar mais as convenções do OIT para decidir as questões.

Uma que está aí na ordem do dia é exatamente a Convenção 190, sobre toda forma de violência e assédio no trabalho. E aí me diriam: mas a 190 não foi ratificada pelo Brasil. De fato, ainda não, mas já foi ratificada por diversos países, inclusive vizinhos: Equador, Argentina. O Chile, me parece, estava prestes a ratificar. De modo que, se não pela via, digamos, progressista do reconhecimento de que o artigo 5º, nos seus parágrafos, admite que eventualmente se apliquem as normas da Convenção 190, até mesmo como os códigos internacionais, ao menos pela via do artigo 8º da CLT (e a minha livre docência tratou disso); o artigo 8º da CLT que, no *caput*, prevê, no caso de lacunas, a aplicação do Direito

Comparado. Pela via do artigo 8º, aplicar desde logo a convenção 190 aos casos de assédio, inclusive em razão do gênero, que era o nosso tema original, ou em razão da raça ou de qualquer outro viés, para resolver esses litígios que vêm ao Judiciário. Então, sendo irônico novamente, resumidamente é isso.

Camila Torres: Perfeito, professor, essas considerações são necessárias. Acho que o senhor conseguiu abordar o tema de forma ampla e respondeu muito bem aqui o questionamento. Queria seguir na questão ainda do CNJ. O senhor pode nos dizer quais as demandas das associações relativas ao Direito do Trabalho e à Justiça do Trabalho que lhe foram direcionadas no âmbito do CNJ?

Guilherme Feliciano: Veja, há algumas, mas não são muitas, até porque, eu dizia há pouco, respondendo a sua outra pergunta, Camila, o CNJ tem uma função essencialmente administrativa, não é apenas disciplinar, não é? Infelizmente, o que mais aparece na mídia são as atuações disciplinares do CNJ, especialmente quando nós punimos magistrados, e isso é o que mais tem repercussão, enfim, nessas revistas eletrônicas e até na mídia tradicional. Essa é uma parte importante da nossa atividade e que eu procuro realizar com muita responsabilidade. Eu, por exemplo, sempre faço pessoalmente, sempre que possível, faço pessoalmente as instruções dos processos disciplinares que me são distribuídos. Acho que isso tem a ver até com a humanização da jurisdição administrativa que nós exercemos aqui. Tem a ver, portanto, com Direitos Humanos. Eu acho que o juiz que pode vir a ser punido, pode vir a ser até afastado definitivamente das suas funções por conta de uma aposentadoria compulsória, ele tem o direito, digamos assim, de me olhar nos olhos, na medida em que eu sou o relator do caso em que ele é o processado. Então eu faço questão de, na medida do possível, fazer pessoalmente essas instruções. Em qualquer ponto do país, eu vou lá. Agora, por exemplo, deverei ir a um estado do nordeste para esse efeito e colher pessoalmente o interrogatório do juiz.

Mas o CNJ é muito mais do que isso, ele trata, sobretudo, nas políticas públicas do Poder Judiciário Nacional, por exemplo, nos protocolos que nos referimos há pouco. Agora, em matéria jurisdicional, como eu dizia, propriamente jurisdicional, ele não atua, a jurisprudência. Não se pode utilizar o CNJ como uma instância recursal para reformar decisões de juízes e tribunais no que diz respeito a aspectos de Direito Adjetivo ou mesmo

de Direito Material, que dizem propriamente com a jurisdição e que devem ser decididos pelo juiz natural da causa ou do recurso, enfim. Mas, eventualmente, algumas coisas vêm, até por algumas conexões laterais com aspectos mais administrativos que precisam ser regulados por aqui. Eu vou dar a vocês um exemplo que chegou aqui e que, inclusive, foi objeto de alguma polêmica. Eu, inclusive, cheguei a ser muito criticado, até mesmo por outros professores de Direito do Trabalho, por conta dessa resolução. Eu confesso a vocês que até hoje, como professor, sobretudo, eu terei lá as minhas dúvidas sobre o ponto a que chegamos, se essa resolução, diante dessa divisão que eu estou dizendo a vocês, entre o que é administrativo e o que é jurisdicional, se essa resolução não foi um pouco além do que seria administrativo. Mas o fato é que ela foi discutida e foi aprovada a respeito diretamente ao Direito do Trabalho, e eu estou me referindo à Resolução 586, de 30 de setembro de 2024. Essa resolução dispõe sobre os métodos consensuais de solução de disputas na Justiça do Trabalho, muito particularmente, ela se preocupou com as conciliações e as mediações pré-processuais. Por isso é que o CNJ entendeu que haveria ali um caminho para a atuação, porque, a rigor, ainda não teria aqui, nessas hipóteses, o processo do trabalho propriamente. A parte interessada, nesses casos, ainda não apresentou a sua petição inicial, eu ainda não tenho processo judicial, mas uma conciliação ou uma mediação prévia, ou eventualmente até uma homologação judicial para uma conciliação que se faça fora dos escaninhos da Justiça, que é o que a própria CLT já previu.

A meu ver foi um mau passo. Eu fiz essa crítica à época em que presidia a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, mas a reforma trabalhista trouxe lá os artigos 855-B a E, não é? Com a Lei 13.467, passou a prever aquele procedimento de jurisdição voluntária, que serve para a homologação dos acordos extrajudiciais. Então esta Resolução 586 se debruçou basicamente sobre isso. E ela, de alguma maneira – porque vocês sabem que quando o ministro Barroso assume o CNJ, ele coloca como uma preocupação sua a elevadíssima litigiosidade no Judiciário brasileiro, e não apenas a litigiosidade trabalhista; ele por várias vezes já falou que, na percepção dele, ministro Barroso, há excesso de litigiosidade em relação à fazenda pública, em matéria previdenciária, em matéria trabalhista, e, a partir desse diagnóstico prévio, digamos, ele passou a atuar aqui junto ao Conselho para tentar solucionar esses excessos, muitas vezes,

pela via da desjudicialização. Outras vezes, como em relação ao INSS, prevendo alternativas que facilitem tanto o acesso quanto a própria solução, tanto o acesso à justiça como a própria solução rápida do litígio, por exemplo, as perícias telepresenciais em matéria previdenciária. No campo trabalhista, a preocupação dele foi, sobretudo, cuidar da situação em que, eventualmente, trabalhadores e empregadores possam entrar em consenso antes da judicialização da matéria, para que não houvesse a judicialização. De fato, essa resolução foi aprovada pelo plenário. Eu, inclusive, votei também pela aprovação; e ela prevê, para alguns casos, que nesses acordos extrajudiciais que sejam homologados pela Justiça do Trabalho, então passam por um juiz do trabalho que vai examinar a validade do acordo e, nesse caso, possa haver efeito de quitação ampla na homologação, se assim consentir o trabalhador e, repito, se isso passar pelo crivo do juiz. Como eu disse, isso foi objeto de uma severa crítica, enfim, um desserviço ao Direito do Trabalho, mas aqui há um contexto. Eu até aproveito esse ensejo para fazer esclarecimento. Eu já fiz esses esclarecimentos até mesmo em um artigo que eu publiquei em uma coluna que eu tenho no *Jota*, na revista eletrônica *Jota*, que se chama *Juízo de Valor*. Ali eu falo de vários temas e tratei disso.

Originalmente o que se discutia aqui é que essas homologações fossem feitas fora do Poder Judiciário, de judicialização total ou em comissões de conciliação prévia, ou, eventualmente, em sindicatos, ou até mesmo, isso chegou a circular em uma pré-redação, em juízos arbitrais ou em cartórios, em serventias ex-judiciais. Não haveria um juiz. Houve muita negociação interna para primeiro se admitir que a quitação só poderia ser dada com o aval de um juiz do trabalho, se esse acordo fosse submetido a um juiz do trabalho. Segundo, com todas as exceções que estão no parágrafo único do artigo, no *caput*, no parágrafo único do artigo 1º dessa resolução, que são: primeiro, esses efeitos de quitação têm de estar expressos no acordo; segundo, parte tem de estar assistida por advogado ou pelo sindicato, e o advogado não pode ser comum, no sentido de que, especialmente o trabalhador, que é o hipossuficiente, não seja enganado; terceiro, se eu estiver falando, evidentemente, de um menor de 16 anos ou de uma pessoa incapaz, assistência por pais, curadores ou tutores; quarto, e na hipótese de qualquer vício de vontade ou defeito, como aqueles lá previstos nos artigos 138 a 184 do Código Civil, então: dolo, erro, simulação,

fraude contra credores, estado de perigo, não é? Em qualquer uma dessas hipóteses, se for identificada, a quitação não ocorrerá. E, ainda segue ali no parágrafo único: jamais haverá quitação se estiver tratando de “I - pretensões relacionadas a sequelas acidentárias ou doenças ocupacionais, que sejam ignoradas ou que não estejam especificamente referidas no acordo. II - pretensões relacionadas a fatos, ou direitos em relações às quais os titulares não tinham condições de conhecimento no tempo em que anuíram aquele acordo. III - pretensões de partes que não estejam representadas ou substituídas”.²⁵ Isso, evidentemente, não pode alcançar em termos de terceiros. Por fim, títulos e valores expressamente ressalvados. Então, vejam, de alguma maneira, pelo menos na minha perspectiva, houve até uma evolução. Porque, antes, se houvesse um acordo extrajudicial, que desse quitação plena, ampla e restrita – e quem advoga no exercício do trabalho sabe que isso é o que há de mais comum – não adianta tentar tapar o sol com a peneira, os juízes admitem isso. Há alguns poucos que não admitem, mas a grande maioria admite. E nós precisávamos olhar para essa grande maioria. Repito, não há como tapar o sol com a peneira. E exatamente o CNJ não poderia proibir os juízes de homologar acordos com esse ou aquele efeito, porque isso é matéria judicial. Bom, os juízes, antes que eventualmente recebessem, por exemplo, em uma ação de homologação de acordo extrajudicial, um acordo como esse, que desse quitação plena, ampla e restrita ao contrato de trabalho e que homologasse esse, e o trabalhador viesse depois a identificar uma doença ocupacional que não estava na sua perspectiva quando ele fez o acordo e ele então quer ser indenizado, quer ter direito à pensão, o que ele teria de fazer antes dessa resolução? Ele teria que provavelmente manejar uma ação rescisória, muito mais difícil. Com essa resolução, há sim entender que ela tem a validade, porque pode-se entender, há quem diga que ela não poderia ter avançado tanto como eu disse, mas há de se entender que ela tem a validade e evidentemente essa é a premissa, por isso nós votamos nessa resolução.

O trabalhador, com base nela, pode ir diretamente ao juiz do primeiro grau e dizer: “Olha, aquele acordo que foi homologado não tem efeitos de quitação plena, não senhor, porque

²⁵ BRASIL. *Resolução 586 de 30 de setembro de 2024*. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/239454/2024_res0586_cnj.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11 dez. 2025.

eu tenho uma doença ocupacional”. E a resolução é clara no artigo 1º, parágrafo único, inciso 1º, que esses efeitos de quitação não alcançam sequelas de acidentes e doenças ocupacionais. Então a condição até melhora em relação ao acesso à justiça, ele não precisa ir ao tribunal com uma ação rescisória. Ah, mas o ideal é que jamais houvesse um acordo com quitação plena irrestrita. Eu concordo, mas volto a dizer, não é a realidade. Eu diria que nem 5% dos juízes do trabalho do país se recusam a dar homologação a isso. Eu gostaria muito que 100% dos juízes entendessem que isso não cabe, mas a imensa maioria entende que isso pode acontecer. Eu vou dizer isso com muita clareza. Essas exceções todas foram introduzidas, inclusive a meu pedido, a partir de propostas que eu fiz na discussão da resolução. Ora, a partir do momento em que todas as ressalvas que eu propus são incorporadas, que aqui os conselheiros trabalhistas insistiram que era necessário que isso passasse por um Cejusc, por um juiz do trabalho, isso está incorporado, tudo isso dentro do texto, como é que se vota contra? Seria uma deslealdade dentro da construção no colegiado. Isso, Camila, eu diria, das matérias recentes, em sede trabalhista, que tramitaram por aqui, essa foi a mais polêmica, a mais difícil; e representa bem o que se pode fazer e o que não se consegue fazer no âmbito de um colegiado. Porque, se não houvesse essa redação, é provável que houvesse a resolução com uma outra redação que, aí sim, alijasse a própria Justiça do Trabalho do seu papel de verificar se esses acordos podem ou não ter efeitos de quitação plena. Vou ficar apenas nesse exemplo para não me alongar.

Camila Torres: Mas dá certo, né, professor? A gente tem que lidar com as competências e com a realidade dos fatos. É sobre isso. Então, por fim, professor, a última pergunta aqui para encerrar nosso bloco, queria que o senhor falasse um pouquinho sobre o futuro, quais são os projetos que o senhor tem para o futuro e que temas o senhor pretende priorizar, porque o senhor se debruça sobre muitos temas, e sobre a conjugação desses temas em si. Então tem algo que o senhor deseja ou pretende priorizar nas próximas pesquisas, enfim, para esse futuro aí que tem pela frente.

Guilherme Feliciano: Essa pergunta é muito interessante, porque até me fez, enfim, me voltar para os meus botões, como se diz, e conversar um pouco com eles a esse respeito. Eu diria que, para os próximos anos, diante de mim, até muito pelas circunstâncias, três eixos de investigação têm ganhado uma relevância maior. Tem falado

mais alto nas minhas preocupações de pesquisa e até de construção dogmática. Primeiro, e nas outras questões, esse também é um aspecto presente, nós tratamos e vamos tratar disso algumas vezes, eu tenho uma preocupação em construir balizas mais sólidas daquilo que eu tenho chamado de “normativismo crítico”. Você sabe, Camila, você que está lá conosco na pós-graduação, na linha de Direitos que no departamento de Direito do Trabalho, da Faculdade de Direito da USP, há vários professores com várias tendências ou perspectivas distintas. Desde professores que têm uma visão declaradamente marxista e pensam a partir dessa matriz o Direito do Trabalho; até professores, alguns até já aposentados, mas que têm uma visão liberal do Direito do Trabalho. Então lá nós temos uma perspectiva poliédrica do Direito do Trabalho, se eu posso dizer assim. É claro que, mais recentemente, as abordagens mais progressistas têm prevalecido, e eu próprio me alinho com essa visão mais progressista do Direito do Trabalho, como eu penso que tem de ser. O Direito do Trabalho não surgiu historicamente, até se eu pensar no *Peel's Act* (Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes), de 1802, ele não surgiu para reproduzir *status quo*, como talvez se possa dizer, por exemplo, no Direito Civil. A sua perspectiva foi uma perspectiva de mudança, como eu acho que a própria jurisdição tem, essencialmente, uma função transformadora, ou deve ter. Eu falo disso na tese que eu defendi na Universidade Clássica de Lisboa, entre os chamados poderes-deveres assistenciais. Essa é a expressão que se utiliza na tradução para o português de uma expressão alemã. Porque essa ideia de “assistencial” não tem nada a ver com “assistencialismo”, mas tem a ver com a visão de um juiz que não seja um árbitro neutro, que simplesmente vê a partida se desenrolar, quando eu penso no processo judicial, e apenas interfere quando houver ali uma falta. Não, o juiz tem de ter uma certa proatividade, aliás, muitas vezes uma intensa proatividade para que o processo atinja os seus escopos, na melhor linha de Cândido Rangel Dinamarco – escopo econômico, escopo social, o escopo jurídico. E o juiz, portanto, ele não pode ser uma parte neutra, ainda que tenha de ser imparcial. É o que Dinamarco nos ensina. Neutralidade não é imparcialidade. Eu sempre brinco com os meus alunos que neutro é detergente. Juiz não é neutro, nem que ele queira, porque ele traz consigo toda uma cultura, toda uma bagagem pessoal que evidentemente influencia suas decisões. E não se pode cerrar as vistas. Para isso, por conta dessa realidade, que nós temos os protocolos.

Portanto, é preciso perceber que o juiz, ao exercitar a jurisdição, e dentro dessa lógica (que eu, como disse, explorei nessa tese de doutoramento) de que entre os seus poderes e deveres está também o de transformação da sociedade na linha programática da Constituição. E aqui também não há nada de muito progressista, é Robert Alexy. É a ideia de que a Constituição tem normas-princípios e que normas-princípios são mandados de otimização (*Optimierung gebunden*). Mandados de otimização. Isso significa que, a partir dessas normas-princípios constitucionais, eu devo buscar modificações, inclusive no campo social, para que aqueles conteúdos axiológicos sejam cada vez mais e melhor realizados. Essa é a função do Judiciário. Portanto, o Judiciário tem uma função de transformação. A partir dessa percepção, é que eu tenho construído essas ideias em torno do que eu chamo de “normativismo crítico”.

Então, eu dizia, no departamento há, digamos, esse caleidoscópio de visões, embora hoje, felizmente, na minha visão, prevaleça uma percepção mais progressista do Direito do Trabalho. Mas ali, muitas vezes, embora eu tenha até uma linha foucaultiana, que tem ficado mais evidente recentemente, mas sempre esteve, de alguma maneira, presente nos meus escritos; eu, muitas vezes, fui compreendido, até pelos meus pares, como um normativista, porque, me parece, a nossa linguagem como juristas não é a linguagem da sociologia, é a linguagem do Direito, é a linguagem da norma. Se eu quero que o meu argumento tenha impacto e influencie na decisão das Cortes – e as Faculdades de Direito basicamente formam pessoas para atuar perante cortes judiciais, não só isso, mas eu diria, que uma belíssima porção dos bacharéis irá advogar, judicar, irá atuar como membro do Ministério Público, enfim, ou até mesmo em organismos internacionais, mas mesmo nesta atuação, digamos, política, de alguma maneira, como nós vimos na resposta à questão anterior, de alguma maneira isso vai impactar nas Cortes judiciais. A linguagem das cortes é a linguagem da norma, que eu preciso pensar e, eventualmente, até reconstruí-la semanticamente a partir de uma perspectiva crítica. E, para essa perspectiva crítica, eu posso e devo trazer alguns referenciais ou alguns filtros ou algumas perspectivas. A marxiana é uma delas, mas não é a que, a meu ver, responde melhor a necessidade de construir um discurso, uma argumentação que efetivamente consiga influenciar as Cortes a partir da revelação da realidade subjacente ao campo normativo. Eu acho que Michel

Foucault faz isso, quem sabe, melhor do que os próprios marxistas ou pós-marxianos. Por isso eu tenho tentado construir essa releitura da Teoria da Norma a partir de uma perspectiva crítica que passa por Michel Foucault e por outros autores. Então a minha primeira resposta a você, Camila, seria que, no meu breve olhar para o futuro, o que está na minha perspectiva de médio e longo prazo será, quem sabe, estabelecer mais claramente os alicerces e as balizas disso que eu estou denominando como “normativismo crítico”, nessa tentativa de construir uma linguagem normativa que traga o necessário juízo crítico para que a jurisdição sobretudo, possa de fato cumprir a sua função de transformação social, e não apenas de reprodução de *status quo*, que é o que geralmente, historicamente, ela faz. Esse, portanto, seria o primeiro ponto dessa minha perspectiva de futuro. Deitar raízes e estabelecer melhor o balizamento deste normativismo crítico.

Numa segunda preocupação, eu traria as tensões entre trabalho e tecnologia. Isso, de alguma maneira, já é bem aparente nos meus escritos. Sobretudo nos que vieram a partir de 2010. Já tratei sobre teletrabalho, chegamos a publicar uma coletânea a esse respeito pelo próprio Núcleo. Também sobre o próprio meio ambiente digital e os riscos para a saúde e segurança do trabalhador no ambiente digital. E, mais particularmente, isso é que tem mais me ocupado recentemente, a questão da inteligência artificial e de como isso impacta o mundo do trabalho. Na perspectiva da empresa ou do empregador, se assim preferirmos, e na perspectiva do Judiciário. Eu referi agora há pouco que o CNJ também aprovou, e eu estive presente, votei e contribuí para o texto, mas o processo era da relatoria do então conselheiro Bandeira, que já não está no CNJ, nós aprovamos a resolução CNJ 615, de 2025. A resolução 615 veio, na verdade, atualizar uma resolução anterior do CNJ, que já tratava de uma maneira algo mais geral, digamos assim, dos usos da inteligência artificial no Judiciário. Essa, agora, que é de 11 de março de 2025. Aprovamos, portanto, neste ano. Estabelece as diretrizes para o desenvolvimento, a utilização e a governança de soluções desenvolvidas com recursos de IA no Poder Judiciário e revoga as anteriores.

Basicamente, para não me alongar também, a resolução trabalha com uma lógica de que há três níveis de riscos que são identificados a partir até, digamos, de uma certa casuística ali, que vai aparecer no anexo. Isso está no artigo 9º da resolução, que fala da categorização dos riscos. E, a partir disso, eu vou, então, identificar as possibilidades do uso desse sistema

de IA por um tribunal, por exemplo, que queira desenvolver um software de IA para o uso dos seus juízes. E aí nós temos a figura do risco excessivo, que é, evidentemente, a figura mais limítrofe, que não admite o desenvolvimento de qualquer software, ou seja, a resolução proíbe que algum tribunal invista seus recursos para desenvolver inteligência artificial que, de alguma maneira, crie esse tipo de risco. Eu não poderei ter IA que gere risco excessivo. E o que é que gera risco excessivo segundo a resolução? Está no artigo 10, e o que me interessa citar aqui foi exatamente o elemento da minha contribuição, quando nós discutimos essa resolução. O artigo 10 diz, eu não vou dizer os outros incisos, vou dizer só esse que é o que interessa: “são vedados ao Poder Judiciário por acarretarem risco excessivo à segurança da informação, aos direitos fundamentais dos cidadãos, ou a independência dos magistrados, o desenvolvimento e a utilização de soluções. I - que não possibilitem a revisão humana dos resultados propostos ao longo do seu ciclo de treinamento, desenvolvimento e uso, ou que gerem dependência absoluta do usuário em relação ao resultado proposto, sem possibilidade de alteração ou revisão”.²⁶ Então esse é o primeiro ponto. Eu não poderei ter um recurso de IA que dê ao juiz a solução sem que ele possa e deva fazer uma revisão. O que significa, dizendo muito mais diretamente, que a resolução proíbe que a máquina julgue. A máquina poderá auxiliar o juiz, eventualmente, na análise de documentos. Eventualmente, uma IA generativa no desenvolvimento do texto. Mas a decisão tem de ser do ser humano. Esse recurso não poderá, inclusive, ser desenvolvido se ele puder gerar dependência absoluta do usuário, inclusive o juiz, em relação ao resultado proposto. O Rio de Janeiro, por exemplo, se não me engano, o Tribunal de Justiça, tem desenvolvido um software de IA que, inclusive, apresenta ao juiz uma minuta de decisão. Mas não apresenta o dispositivo. O juiz tem que desenvolver o dispositivo pessoalmente, como ser humano. E o inciso segundo aqui também é muito importante, e esse com mais interesse ainda no campo trabalhista.

Originalmente, quando esse texto vem ao debate, a partir de uma audiência pública que foi feita, ele prevê essa restrição apenas na esfera penal. Por que (conhecem bem isso?) há um caso clássico, sempre referido e que diz respeito à jurisprudência norte-americana, do uso

²⁶ BRASIL. *Resolução 615 de 11 de março de 2025*. Disponível em: atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/6001. Acesso em: 11 dez. 2025.

de IA para identificar perfis criminais. Então a IA diria – agora não é IA generativa, é IA preditiva – ela poderia dizer se o indivíduo teria ou não teria predisposição a praticar crimes. Isso, no Brasil, com essa resolução, está proibido. Mas a discussão que eu levei ao plenário e levei ao relator, à altura, é que, em larga medida, isso também pode acontecer na jurisdição trabalhista. Em que, por exemplo, se discuta uma justa causa e, eventualmente, vamos pensar aqui. Por hipótese, um tribunal pretenda desenvolver uma ferramenta de IA preditiva que auxilie o juiz a identificar o perfil do trabalhador que esteja mais propenso a praticar um ato de improbidade contra o empregador, artigo 482, inciso 1 da CLT; ou que seja mais propenso à prática de jogos de azar; ou, pior ainda, porque hoje isso, inclusive, precisa ser visto com outros olhos, porque eu estou, muitas vezes, com uma doença que precisa ser tratada e não ser causa de demissão, mas a identificação de perfis de trabalhadores mais propensos ao consumo de álcool ou drogas ilícitas, imaginem. Então essa tecnologia de *profiling*, que é a expressão utilizada, geração de perfis, também pode ser utilizada do mesmo modo que se proibiu a utilização no crime, e pode ser utilizada desse mesmo modo nas questões laborais. Eu sempre tenho dito, e, por isso, na minha trajetória acadêmica, Direito Penal e Direito do Trabalho sempre estiveram ali emparelhados, que o Direito Penal e o Direito do Trabalho talvez sejam os dois ramos dogmáticos que orbitam mais proximamente àquele núcleo duro da dignidade da pessoa ou, se quiserem, da Teoria Geral dos Direitos Humanos. Porque um lida basicamente com a liberdade ou, eventualmente, até com a vida do cidadão; e o outro lida com a projeção mais sensível e dinâmica da personalidade, que é o trabalho humano na sua dimensão criativa, na sua dimensão relacional, enfim. Portanto, muitas vezes, as soluções têm de ser próximas.

Em função dessas minhas ponderações, o relator acolheu, e o plenário aprovou o texto do inciso segundo, que também passa a proibir o desenvolvimento pelos tribunais de uma tecnologia, de uma ferramenta, que valere traços de personalidade, características ou comportamentos de pessoas naturais ou de grupos de pessoas naturais para fins de avaliar ou prever o cometimento de crimes ou a probabilidade de reiteração delitiva na fundamentação de decisões judiciais no âmbito criminal, bem como para fins preditivos ou estatísticos, com o propósito de fundamentar decisões em matéria trabalhista, a partir da

formulação de perfis pessoais na Justiça do Trabalho. Então, aqui, eu consegui levar à plenária e aprovar um elemento dessas minhas preocupações de pesquisa para os próximos, que são essas interações entre trabalho e tecnologia, tanto no mundo do trabalho, envolvendo relação trabalhador-empresa, como no campo do Poder Judiciário, especialmente da Justiça do Trabalho, e, muito particularmente, as interações que envolvem IA, Inteligência Artificial.

Por fim, um terceiro eixo que provavelmente me consumirá nas pesquisas para os próximos anos, isso em razão de uma questão, inclusive, muito pessoal e quem me acompanha mais de perto, e você já tem visto, de alguma maneira, esse aspecto ganhar proeminência nas minhas intervenções, nas minhas pesquisas, é a questão da tutela da pessoa com deficiência nas relações de trabalho. E, muito particularmente, das chamadas “deficiências intelectuais”. Ou, para sermos um pouco mais generalistas, ou um pouco mais abrangentes, os impactos das neuroatipicidades nas relações de trabalho. Isso tem me consumido, tem sido objeto de algumas preocupações minhas aqui no CNJ. Eu há pouco citava essa resolução que nós aprovamos sobre os concursos para o Poder Judiciário e agora a necessária previsão de tecnologias assistivas e adaptações razoáveis para pessoas com deficiência. Mas a origem desse debate foi um caso que chegou a mim envolvendo uma pessoa do espectro autista, que ingressou com pedido de providências, solicitando que, em um concurso para serventias extrajudiciais em um determinado estado da federação, ela fosse dispensada das provas orais, porque a sua condição de pessoa do espectro autista trazia dificuldades, por exemplo, para a exposição pública na prova oral. Ainda que ela tivesse o conhecimento necessário, ela teria uma imensa dificuldade em verbalizar isso, especialmente no espaço público, sendo observada por dezenas de pessoas, também pelo ruído próprio desses espaços. Pessoas ali no burburinho etc., ou pela iluminação. Nós sabemos que, de fato, pessoas do espectro autista muitas vezes têm dificuldades sensoriais com esses elementos: som, luz, interações emocionais. Então, a partir desse pedido de providências, é que nós evoluímos para a propositura de um ato normativo que acabou sendo aprovado, não apenas para o autismo e não apenas para deficiências intelectuais, mas para todo e qualquer tipo de deficiência. Portanto, volto a dizer, um terceiro eixo da minha perspectiva de futuro para a investigação acadêmica será exatamente os impactos das

deficiências e, muito particularmente, das neuroatipicidades nas relações de trabalho; e como proteger a pessoa com deficiência e, muito especialmente, a pessoa neurodivergente nas relações de trabalho.

Eu dizia que isso tem a ver com um aspecto muito pessoal. O aspecto pessoal, muitos de vocês talvez já saibam, Camila certamente sabe, é que o meu irmão era neurodivergente, meu irmão era pessoa do espectro autista. Como pessoa do espectro, e quem estuda minimamente esse campo sabe disso, geralmente o autismo não vem só, é muito comum que outras neurodivergências estejam presentes e, no caso do meu irmão, eram outras duas. O meu irmão também padecia de quadros de esquizofrenia e tinha superdotação. Não é incomum que a pessoa do espectro autista também tenha superdotação intelectual. É curioso que o tema tenha vindo agora por conta dessa entrevista, mas, segunda-feira agora, no dia 14 de julho deste ano, de 2025, houve uma audiência pública no Senado da República, à frente o senador Paulo Paim, do Rio Grande do Sul, sobre os 10 anos da lei brasileira de inclusão de pessoas com deficiência. E eu fui convidado, fui pelo CNJ. Tive a honra da palavra, falei na própria tribuna e, à altura, dei também um depoimento. O meu irmão era capaz de dizer o dia da semana em que qualquer pessoa nasceu, bastando ter a informação do mês, do dia do mês e do ano. Com essa informação, ele, em questão de segundos, diria, “nasceu numa quarta, numa quinta, numa sexta”, como se ele tivesse os calendários todos na sua mente, visualizando. O meu irmão escrevia cadernos em códigos que passavam por progressões aritméticas no alfabeto, do tipo: a primeira letra será a própria letra mais um; a segunda letra, a própria letra mais dois. Só que ele fazia isso escrevendo, escreveu cadernos e cadernos com esses seus códigos. Mas o meu irmão não conseguiu terminar o ensino médio. Por quê? Barreiras atitudinais. Foi alvo de bullying. Estou falando da década de 1980, mal se sabia o que era o autismo no Brasil. Os professores não estavam preparados, os professores achavam que a dificuldade dele de se relacionar ou a forma dele falar na verdade era uma maneira de afrontá-los. E não era. É uma característica do autismo, essa forma diferente de se comunicar. Por conta disso, veja, ele (eu disse isso ao senador Paim) poderia ter revolucionado, por exemplo, uma empresa. Poderia ter, quem sabe, desenvolvido métodos geniais de gerenciamento. Ele não conseguiu concluir o ensino médio, não teve seu lugar no mercado de trabalho. Faleceu há

três anos em função de complicações médicas, porque ele também era obeso, até pela compulsão que muitas vezes é própria também dessa neurodivergência, e nos deixou, nos deixou sem poder contribuir com a sociedade como ele poderia contribuir, genial que era. Isso me marcou muito, e eu diria um terceiro elemento dessa minha futura pesquisa diz com isso, eu quero dedicar o meu tempo futuro de pesquisa também, e muito especialmente, a isso.

Camila Torres: É bem importante, na sua fala, a gente percebe como que, no fundo, a nossa vida pessoal e os nossos estudos se comunicam, porque isso tudo nos constitui. Então eu queria agradecer demais por, não só pelas considerações e as suas falas aqui hoje, mas também pelo seu trabalho como acadêmico, como professor, orientador, também do CNJ, por essas palavras que o senhor trouxe aqui. A gente consegue já perceber o quanto que o senhor tem impactado, e de forma muito positiva, não só as nossas pesquisas, mas também em âmbito nacional, porque essas resoluções e as comunicações do CNJ vão sendo transmitidas para outros juízes e juízas. Então meu agradecimento.

Guilherme Feliciano: Eu que agradeço, Camila.

Guilherme Feliciano: Bom, professora Lígia, professora Karen, me permitam aqui cumprimentar também a Lígia, a Sara, pelo Jean Philippe, não sei quem é.

Karen Artur: A Maria e a Islane.

Guilherme Feliciano: E a Islane. Quero cumprimentar todas, enfim, aqui, portanto, uma participação esmagadoramente feminina. Fico muito feliz, foi uma honra, eu me penitencio porque eu acho que eu as cansei, eu realmente falo demais, ainda mais quando vocês me dão liberdade, me deram muita liberdade para falar, me deram perigosamente liberdade demais para falar.

Karen Artur: Foi uma conferência.

Guilherme Feliciano: Pois é, eu terminei antes da meia-noite, estou feliz. Foi uma honra muito grande, viu? Contem sempre comigo, muito obrigado. Eu fico esperando, então; e vou auxiliá-los no que precisarem. Basta que me peçam, estarei à disposição.

Karen Artur: Muito obrigada por essa parceria, professor.

Lígia Barros: Muito obrigada.

Fim da entrevista

“Então, a reforma trabalhista foi muito claramente um episódio político da nossa história recente em que a opção política claramente pecou quanto à fidelidade (para utilizar a expressão que a professora mesmo empregou) aos Direitos Fundamentais, especialmente aos Direitos Sociais Fundamentais, a própria ideia de um Estado social, não é? Porque toda reforma é construída no sentido de fazer erodir uma série de garantias sociais que haviam sido construídas ao longo dos anos pela própria jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. É fácil observar isso. Alguns artigos da reforma são precisamente reprodução de textos, de súmulas de orientações jurisprudenciais, só que enviesados na direção negativa. Ou seja, a ideia era exatamente retroceder em tudo aquilo que a jurisdição social havia avançado no curso dos anos, e havia avançado com base em muita discussão, em diálogo social, com base em construção efetivamente, e não simplesmente em voluntarismo judicial, como se fez crer em determinado momento, e tudo isso sofreu retrocesso.”

“Falo isso com liberdade acadêmica, dentro da minha liberdade de cátedra, que a lei orgânica da magistratura me permite, como professor, então estou falando como professor, não como juiz. Uma novela que está sendo construída por sucessivas decisões do STF, que está efetivamente reduzindo a competência da Justiça do Trabalho a níveis pré-88, anteriores à própria Constituição de 1988, talvez anteriores até a Constituição de 1967/69. Está havendo efetivamente um esvaziamento da competência material da Justiça do Trabalho.”

“E esses vieses, sabemos bem, eles se reproduzem; geralmente, deitam raízes em tradições que não são tradições democráticas e que vão, paulatinamente, impregnando a sociedade ao longo das décadas e até dos séculos; e vieses que, inclusive, se intensificam conforme tenhamos interseccionalidades mais presentes. O mundo do trabalho é um grande exemplo de um palco vivo de interseccionalidades que se apresentam aos juízes do trabalho, todos os dias, em todos os fóruns e varas trabalhistas por todo o território nacional.”

“Transparência comunicativa envolve o diálogo aberto sobre os impactos dos algoritmos, para que ele tenha canais na organização, para que possa expressar as preocupações de participar, inclusive, eventualmente, das decisões a respeito de modificações que sejam feitas por ali. E aqui entra, inclusive, a dimensão coletiva, que foi também provocada aí na questão. Aqui, os sindicatos têm um papel fundamental para, inclusive, pressionar as organizações, as empresas, para que criem esses canais de diálogo. E vejam que a transparência informativa tem uma conexão direta com a transparência comunicativa”.

