

Capital Jurídico

ANO 2022 | NÚMERO 08
ISSN da versão online 2763-9959

O impacto do **eSocial** para as **empresas privadas**

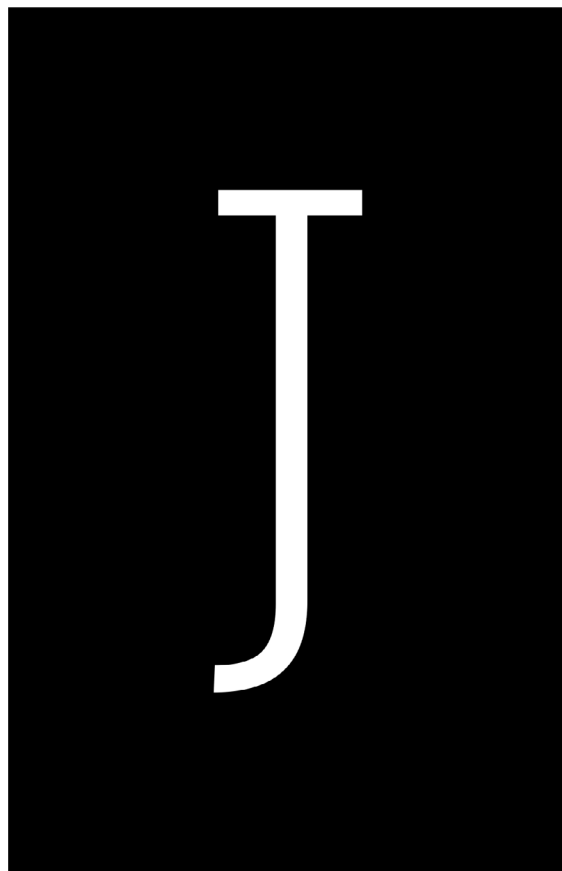
P. 10
O DESVIRTUAMENTO
DA AUDIÊNCIA
DE CONCILIAÇÃO
TRABALHISTA

P. 21
A EVOLUÇÃO
HISTÓRICA DO
DIREITO DO
TRABALHO E
A REFORMA
TRABALHISTA

P. 16
A INCONSTITUCIONALIDADE
DAS EXCEÇÕES À
GRATUIDADE DA JUSTIÇA
PREVISTAS NA REFORMA
TRABALHISTA

P. 27
O IMPACTO DO ESOCIAL PARA
AS EMPRESAS PRIVADAS





www.revistacapitaljuridico.com.br

ISSN da versão online 2763-9959

***“Existe apenas um bem,
o saber, e apenas um
mal, a ignorância.”***

(Sócrates)

Capital Jurídico

EQUIPE TÉCNICA E AUTORES

EDITOR-CHEFE

Leonardo Fontes Vasconcelos

REVISOR

Danilo Scramin Alves

EDITOR CIENTÍFICO

Lúcio de Almeida Braga Júnior

AUTORES

Danilo Scramin Alves

Denes da Costa Freitas

Leonardo Fontes Vasconcelos

Pedro Paulo e Silva Freire

Renato Roque Tavares

Selene Iris Balbuena Fartolino da Silva

Shirley Gonçalves de Arruda Xavier

Carta ao leitor

Caro leitor.

O ano de 2022 é de inovação e reorganização da Capital Jurídico.

O leitor está acostumado a nos acompanhar através da nossa revista, esta aqui, mas agora terá a oportunidade de participar de outros projetos nossos.

Deixamos de ser somente uma revista. Agora firmamos e ampliamos nosso braço educacional através de mais cursos jurídicos. Isso faz parte dos objetivos que anunciamos desde o início: democratizar o conhecimento das ciências jurídicas e colaborar na formação dos futuros operadores do Direito.

Também criamos o podcast jurídico **Capitalcast**. A conversa sobre Direito que existe aqui na revista, você encontrará em audiovisual, com mais informalidade e disposição na fala com diversos profissionais.

Isso significa que agora somos uma produtora de conteúdo jurídico.

Ainda estamos aperfeiçoando nossos novos produtos para então introduzirmos outras novidades. Mas até lá, continue também acompanhando nossa revista como sempre o fez.

Esta edição conta, em grande parte, com artigos na área do Direito do Trabalho, isso como consequência do mês de maio ser alusivo ao trabalhador.

Novos autores participam dos textos que você lerá a seguir. Aproveitamos para reforçar nosso incentivo para que você também se torne um estudioso e escritor de textos jurídicos.

Ontem mesmo eu estava conversando com um dos autores aqui presentes sobre os advogados. Na nossa atividade, nós já pesquisamos para encontrar solução para um problema jurídico e já precisamos escrever textos didáticos e convincentes para formar a decisão do magistrado.

Em última análise, isso não está muito longe do que é necessário para se escrever um artigo de opinião.

Então, o que acha de compartilhar conosco a sua opinião jurídica sobre algum assunto?

Leonardo Fontes Vasconcelos
Editor-Chefe da Revista Capital Jurídico

Capital Jurídico

J

O que você vai encontrar nesta edição

O desvirtuamento da audiência de conciliação trabalhista..... 10

A inconstitucionalidade das exceções à gratuidade da justiça previstas na reforma trabalhista..... 16

A evolução histórica do Direito do Trabalho e a Reforma Trabalhista..... 21

O impacto do eSocial para as empresas privadas 27

As mulheres no processo de democratização do ensino superior no Brasil e os desafios de sua inserção no mercado de trabalho..... 31

A nova cara do poder moderador 35

Até quando, Catilina, abusarás de nossa paciência? 38





Processo | Trabalhista | Audiência | Conciliação

O desvirtuamento da audiência de conciliação trabalhista

Leonardo Vasconcelos

A prática é bem diferente da teoria. É o que sempre se fala durante a faculdade de Direito em relação a diversos pontos do estudo jurídico.

Mesmo reconhecendo essa diferença, o bom aluno deve se dedicar a aprender o máximo possível da teoria, afinal, somente assim terá condições de cobrar dos atores jurídicos que a prática siga o mais de perto possível a previsão teórica, principalmente quando esta se tratar de um dispositivo legal.

Dentre tantos aspectos que representam bem essa divergência prática x teoria, será destacado aqui apenas um para análise: a audiência trabalhista. Mais especificamente o momento dedicado à tentativa de autocomposição.

Inicialmente, cabe fazer breves comentários sobre a Justiça do Trabalho.

Trata-se de um ramo jurisdicional que possui os meios processuais para a resolução de litígios trabalhistas de forma especializada. Lembrando que não é somente para vínculo de emprego.

Toda a estrutura da Justiça do Trabalho leva em consideração a vulnerabilidade social, informacional e hierárquica do trabalhador – dentre outras.

Esse conjunto de vulnerabilidade demonstra bem que é o trabalhador o lado mais frágil da relação pois, em regra, é o que menos possui informações sobre a relação de trabalho, ele é quem deve seguir ordens dos seus superiores hierárquicos – que em última análise são os sócios da empresa – e ainda, que é o empregado que se encontra em situação social mais frágil.

Sobre isso, há um ponto de grande destaque na prática trabalhista processual: quando se trata de capacidade de gerar provas, o

trabalhador se encontra em grande desvantagem já que em esmagadora maioria das vezes as provas documentais da relação de trabalho não são repassadas a ele, ou não o são em sua completude. Poucas empresas seguem as normas trabalhistas corretamente e entregam ao trabalhador cópia de tudo. Afinal, para isso, é necessário um trabalho de compliance, coisa que não é muito da cultura brasileira.

Toda essa vulnerabilidade se reflete na hipossuficiência do trabalhador, em especial a hipossuficiência econômica que impede a garantia de uma defesa de direitos processualmente em pé de igualdade com a reclamada, já que esta possui maiores condições de contratar defesa técnica mais qualificada, até mesmo uma banca mais completa de advogados.

Historicamente, devido à dificuldade que muitas regiões enfrentavam com oferta de advogados trabalhistas e também à falta de capacidade financeira de contratar um patrono, a Justiça do Trabalho institucionalizou o jus postulandi para que os trabalhadores possam ter maiores possibilidades de acesso à justiça, até mesmo sem advogado.

Tudo o listado representa bem a especificidade desse ramo do judiciário.

Em situação oposta à dos trabalhadores, estão as empresas. Claro que há muitas pequenas e microempresas que não se encontram em muita vantagem sobre seus funcionários. Mas para o presente estudo vamos levantar especificamente as condições econômicas das grandes



Leonardo Fontes Vasconcelos

Pós-graduado em Direito Processual Civil.

Assessor ministerial no Centro de Estudo e Aperfeiçoamento Funcional do MPAC, licenciado da advocacia.

Diretor da Capital Jurídico.

Professor de Direito do Trabalho.

Professor da Escola Superior da Advocacia da seccional Acre.

empresas, sejam elas grandes em suas localidades ou nacionalmente falando.

São pessoas jurídicas com alto poder econômico, que podem manejar recursos financeiros com extrema facilidade, contratar os melhores funcionários da contabilidade, recursos humanos, advogados e ainda implementar planos de incentivo nas suas organizações que acabam levando, invariavelmente, à ocorrência de assédio moral nas suas relações verticais.

Empresas tão organizadas que até mesmo já contam em sua contabilidade com verba dedicada às despesas com judiciário para resol-

ver processos trabalhistas ou consumeristas. Na advocacia, tive a oportunidade de observar de perto empresas como Azul, Latam e Coca-Cola que apresentaram comportamento no sentido de ter um caixa específico para processos. Mas no dia a dia, ao conversar com colegas, é muito fácil perceber outras empresas, a exemplo das que atuam no ramo de telefonia e energia elétrica.

Essa contextualização é necessária para partirmos para a análise pretendida.

A audiência de conciliação não é um instituto que foi implantado em um momento único e específico no ordenamento jurídico brasileiro contemporâneo. É fato que houve um marco que possa representar a sua institucionalização mais recente: o Código de Processo Civil de 1973 com seu artigo 331 que determinava a realização da audiência preliminar com fim conciliatório. Posteriormente, com o advento da Lei 9.099/95 a conciliação, tanto quanto a mediação, ganhou mais corpo no processo civil.

Mas não se deve deixar de mencionar que desde 1514, com as Ordenações Manuelinas, e 1603, com as Ordenações Filipinas, ambas do ordenamento jurídico português e aplicáveis à colônia brasileira, a conciliação já se fazia presente no Direito brasileiro. Tal realidade se manteve na primeira Constituição do Império do Brasil mas perdeu espaço durante a primeira metade do século XX.

A criação de uma audiência preliminar, denominada atualmente de conciliatória, tem o objetivo claro de tentar dar celeridade ao processo ao oferecer às partes um momento antes

da instrução que seja capaz de pôr fim à lide naquele ponto.

Ocorre que a doutrina nos últimos anos também tem destacado outro benefício desse momento processual: uma solução ao problema criada pelas próprias partes, sem a imposição de um terceiro, tende a ser mais satisfatória e ter a capacidade de se amoldar melhor às expectativas e anseios dos jurisdicionados. Não é à toa que mediação e conciliação têm sido chamados de meios adequados de resolução de conflito.

Tão bem reconhecida tem sido essa visão que o Código de Processo Civil de 2015 foi preenchido pelo incentivo à autocomposição em todos os momentos processuais. Devendo, sempre que possível, ser realizada a audiência conciliatória, mas – mesmo que não se logre o acordo – o juiz deve incentivá-lo no início e no fim da audiência de instrução. O Diploma processual vai além, ao permitir que as partes cheguem a um acordo até mesmo durante a fase de cumprimento de sentença ou em processo de execução por título extrajudicial. A todo momento se deve tentar conciliar o conflito.

Contudo, não se pode deixar de mencionar que o caminho que a conciliação experimentou na Justiça do Trabalho foi consideravelmente diferente.

Tendo essa justiça nascida como um órgão do Poder Executivo, sem função jurisdicional, de início, toda a sua atividade se resumia a tentar a conciliação entre empresas e trabalhadores. Não logrando a conciliação, encerrava-se a reclamação trabalhista “sem julgamento de

mérito”, como se diria na terminologia contemporânea.

Mesmo com sua evolução história até chegar à sua autonomia com função jurisdicional, compondo o sistema judiciário brasileiro, a essência conciliatória nunca abandonou a justiça do trabalho. Inclusive, todos os Tribunais Regionais do Trabalho possuem seus Núcleos de Resolução Consensual de Conflito, no TRT14, por exemplo, ele se denomina Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC.

Os CEJUSCs são especializados em tentativas autocompositivas de resolução da lide utilizando técnicas específicas e adequadas para tal atividade. É o retrato da importância da mediação e conciliação no judiciário trabalhista.

Falando em técnicas adequadas para a conciliação, é importante mencionar que faz parte da base principiológica dos métodos adequados de resolução de conflito o sigilo da negociação e a interferência mínima do magistrado. Ambos princípios têm o objetivo de deixar as partes mais à vontade para falarem sobre suas angústias, frustrações e expectativas relacionadas ao conflito. Tendo certeza de que ninguém de fora tomará conhecimento do que será dito, a probabilidade de autor e réu colocarem as cartas na mesa é maior.

Da mesma maneira a interferência mínima do magistrado. Não há impedimento legal para que o juiz participe da audiência de conciliação. O que é disposto na Lei é que ele poderá ser assistido por conciliadores e mediadores do Poder Judiciário. Contudo, para dar mais

tranquilidade às partes, para que elas digam tudo o que quiserem dizer sabendo que o juiz que julgará a causa não tomará conhecimento e assim favoreça a autocomposição, em regra o magistrado não está presente no ato.

Isso faz com que a audiência trabalhista, que deveria ser uma por disposição legal, acabe sendo dividida em duas: a audiência inaugural com intuito conciliatório; e a audiência de instrução que, no Estado do Acre, costuma ocorrer de 1 a 2 meses depois da primeira.

O lado positivo dessa cisão é o já mencionado: sigilo do que for falado tanto em relação a terceiros alheios ao processo como em relação ao magistrado que julgará a causa e também a maior possibilidade de resolução mais ágil do conflito.

Mas, como tudo na vida, há também o ponto negativo da ausência do juiz no ato conciliatório e esse ponto negativo é o cerne do presente artigo.

Ocorre que, sabendo que o magistrado não estará presente, boa parte das reclamadas (grandes empresas em regra) praticam a verdadeira instrumentalização da audiência de conciliação em favor do capital. O fazem da seguinte maneira: depois de violarem escancaradamente diversos direitos do trabalhador, ofertam uma proposta de acordo com valor extremamente abaixo do que seria de fato devido contando que, por estar em situação de necessidade, o reclamante aceitará aquele valor pensando “é melhor garantir esse dinheiro agora do que esperar não sei quanto tempo e não saber quanto e quando vou receber”.

Muitas vezes o trabalhador está desempregado, sem nenhuma renda familiar em sua casa, com filhos e sem ter condições de honrar com as despesas da subsistência familiar.

Já patrocinei uma demanda pelo trabalhador em que após 29 anos de trabalho na mesma empresa, esta inventou uma justa causa para mandá-lo embora. Obviamente ela sabia que não existia justa causa de fato.

O trabalhador ficou repentinamente desempregado, sem nenhum recurso financeiro em mãos, com sua esposa também desempregada e enfrentando tratamento de câncer de mama. Ao chegar o momento da audiência de conciliação, a empresa apresentou a proposta para somente reverter a modalidade de dispensa para que o reclamante pudesse acessar o seguro desemprego e o saldo do FGTS que já estava depositado em conta. Nada mais.

Diante dos detalhes e das provas acostadas aos autos, ficou evidente que a proposta era absurda. Conduta patronal que violava explicitamente a dignidade da pessoa humana do trabalhador, principalmente diante do contexto social em que este se encontrava.

Observando isso, os dois patronos do reclamante, eu e um colega, nos manifestamos contra a proposta, aconselhando-o e advertindo em relação a todas as possibilidades (grandes até) que tínhamos na causa e deixando claro tudo o que ele iria perder se aceitasse. Ainda assim ele se manteve firme de que queria aceitar o acordo. Destaco que o magistrado não estava presente na audiência, pois era de conciliação, mas, percebendo a situação, o conciliador so-

licitou ao juiz que se fizesse presente e este o fez. Falou diversas vezes com o reclamante, inclusive pedindo-o que olhasse diretamente na câmera (pois era audiência online) para ter certeza de que não estava sendo instruído a aceitar o acordo. Mesmo com tudo isso, o trabalhador aceitou. Abriu mão de todos os direitos trabalhistas que foram violados e estavam mais do que claro no processo, sem nenhuma prova para defesa de direitos da reclamada. O benefício para a empresa foi que apenas precisou ajustar a CTPS para modalidade de dispensa sem justa causa, sem precisar pagar nenhum dos direitos trabalhistas até mesmo que seriam decorrentes dessa modalidade de dispensa.

Por que meu cliente aceitou? Estado de necessidade. É jogando justamente com essa situação social dos trabalhadores que muitas empresas fazem a verdadeira instrumentalização da audiência de conciliação para legitimar, através do judiciário, a violação dos direitos trabalhistas.

O leitor poderia se perguntar porque os patronos não se insurgiram e impediram a realização do acordo, já que os advogados têm autonomia na sua atividade. Bem, até poderia ser feito, mas com isso surgiria uma possibilidade muito factível do cliente acionar os profissionais por perdas e danos que entendesse terem havido, bem como abrir um processo disciplinar no Tribunal de Ética e Disciplina na OAB por terem ido contra os direitos e autonomia de sua vontade do cliente no processo em que o representaram.

Na nossa atuação profissional como advogados precisamos ter em mente que nossos clientes são detentores da sua autonomia de vontade e que um acordo nada mais é do que uma expressão de um negócio jurídico. Como um dos elementos de validade do negócio jurídico, a manifestação de vontade livre e desimpedida também deve ser levada em conta na conciliação trabalhista. O que nos resta, como patronos, é aconselhar o cliente sobre os riscos da decisão que ele está tomando.

Ademais, o próprio magistrado tem prerrogativas para não homologar um acordo, mesmo tendo sido feito em audiência judicial, caso ele perceba que é prejudicial ao trabalhador ou que lese a ordem jurídica.

O doutrinador Mauro Schiavi¹ (p.33) observa que “pode o Juiz do Trabalho deixar de homologar o acordo quando, nitidamente, prejudicial ao empregado, vise lesar a ordem jurídica ou for objeto de simulação das partes para prejudicar terceiros.”

Isso significa que aquele juiz que apareceu na audiência de conciliação para conversar pessoalmente com o reclamante poderia perfeitamente não homologar a autocomposição posteriormente com o fundamento acima, mas não o fez.

Para finalizar, podemos listar alguns direitos e princípios que são violados pela instrumentalização da audiência de conciliação manipulada pela reclamada.

Certamente, tal conduta viola a boa-fé objetiva, considerando que esse ato beira a má-fé de maneira sendo quase *in ré ipsa*. Ademais, com a efetivação dessa manipulação do judiciário, fica severamente prejudicado o direito constitucional ao acesso à justiça, lembrando que esse direito não diz respeito somente a ingressar com uma ação no judiciário, mas sim em ter o direito discutido devidamente solucionado em seu mérito.

Também se demonstra violado o devido processo legal, considerando que a finalidade da audiência conciliatória foi deturpada para outros fins.

Para finalizar, o princípio da proteção ao trabalhador, direito material e princípio basilar presente na Consolidação das Leis do Trabalho é plenamente anulado em uma situação como essa, tendo em vista que o empregado teria tido muitos direitos violados e que o meio processual para solucionar essa violação não teria atingido a sua finalidade.

Solucionar a problemática apresentada não é questão de criar novas leis e normas, as que já existem são suficientes. É possível que a melhor solução seja a fiscalização mais próxima do juiz da causa em relação aos termos do acordo, não para violar a liberdade negocial das partes, mas para garantir que os direitos básicos do trabalhador não estejam sendo agredidos e impedir que a ordem jurídica seja atacada através da deturpação dos fins da audiência de conciliação.

1 SCHIAVI, Mauro. Manual didático da audiência trabalhista. Salvador: JusPodivm, 2020.

A inconstitucionalidade das exceções à gratuidade da justiça previstas na reforma trabalhista

Danilo Scramin

Uma das maiores preocupações das pessoas que normalmente lidam com o Direito é inegavelmente o impacto financeiro da sua utilização e movimentação. A bem da verdade, o Direito é, quase em todas as vezes, chamado em razão de questões patrimoniais, seja em interesse próprio, seja em interesse de terceiros.

É por essa razão que a ciência jurídica atualmente tem reconhecido a importância de se discutir as questões do Direito em conjunto com os fatores econômicos e financeiros relacionados. Assim, nascem estudos como aqueles do campo do *Law and Economics*, reconhece-se a importância dos impactos financeiros das decisões judiciais, estabelece-se a preocupação com a proporcionalidade dos resultados pecuniários das lides, dentre outras intersecções do direito com as questões monetárias.

Ao se pensar, nessa mesma linha, que o advogado representa os interesses de seus clientes, é lógico perceber que a ele cabe também atender, na medida do possível, aos interesses econômicos almejados por meio da ação. Ou seja, ao que peticiona com o objetivo de ver deferido um pedido de condenação de pagar da parte contrária, seja na petição inicial, seja na reconvenção, almeja que seu cliente receba valores que entende ser devidos.

Porém, ao mesmo tempo em que o patrono muitas vezes objetiva a condenação da parte contrária, sempre deseja, ainda, como parte do interesse econômico inerente às ações judiciais, que o processo seja concluído sem que a parte a qual representa tenha que despender de recursos financeiros de forma maior do que absolutamente imperativo.

Esses dispêndios podem ocorrer de diversas maneiras: custas processuais, honorários periciais, honorários advocatícios, depósito recursal, garantia do juízo são todos gastos que podem surgir durante uma ação. Apesar de alguns destes serem as vezes aproveitados pela parte em eventual condenação, é inegável que são valores que as partes precisam suportar.

Não são incomuns os debates acerca da validade desses gastos processuais face aos princípios constitucionais da jurisdição e do acesso à justiça, visto que, ao mesmo tempo em que parte considerável da sociedade brasileira não pode arcar com tais despesas, a necessidade destas é inerente a diversos procedimentos que ocorrem nos processos.

Considerações amplas sobre esses gastos, suas justificativas e suas limitações poderiam ser feitas, mas, com o objetivo de limitar a presente peça ao objeto próprio, será explorado especificamente o caso das custas processuais aplicáveis ao Direito Processual do Trabalho.

As custas processuais trabalhistas estão previstas especialmente no art. 789 da CLT. Em linhas gerais, tais custas serão calculadas à ordem de 2% (dois por cento) do valor da condenação, do valor da causa, do acordo ou do valor em que a parte sucumbiu, enquanto o responsável pelo pagamento poderá ser o reclamado, o reclamante ou ambos, a depender do caso.

Em caso de procedência da ação com pedidos de natureza trabalhista, o responsável pelo pagamento será exclusivamente o reclamado, que pagará 2% do valor da condenação,



Danilo Scramin Alves

Doutorando em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí/UNIVALI, em regime de cotutela, com dupla titulação junto à Università degli Studi di Perugia, Itália. Mestre em Direito pela Universidade de Marília/UNIMAR. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera, em Direito do Consumidor, em Direitos Difusos e Coletivos e em Ensino da Língua Inglesa pela UniBF e em Gastronomia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Professor do curso de Direito do Centro Universitário Uninorte de Rio Branco/AC. Analista Processual do Ministério Público do Estado do Acre. E-mail: daniloscramina@hotmail.com.

se houve condenação de pagar, ou do valor da causa, nas ações declaratórias ou constitutivas.

Havendo pedidos de natureza não-trabalhista, vigora o entendimento de que a sistemática de sucumbência do Direito Processual Civil, em que o autor paga as custas daquilo que pediu e foi julgado improcedente e que o réu paga as custas daquilo que foi julgado procedente, é aplicada.

Em caso de acordo, respeitar-se-á o que determinado sobre o responsável pelo pagamento das custas no acordo, sendo que, se não houver qualquer disposição a respeito de tal ponto, cada parte pagará metade das custas.

Em caso de improcedência total ou extinção da ação sem resolução do mérito, o responsável pelo pagamento das custas será o reclamante.

A lógica das regras de definição do pagamento das custas visa atender a ideia de que a utilização do Poder Judiciário causa expensas, e que em todas as lides há, em tese, uma parte que as causou, visto que, não fosse necessária a intervenção do Estado para a solução do conflito, seja pela sua inexistência, seja pela sua solução pelas próprias partes, o custo público não teria ocorrido. Então, seguindo tal pensamento, nada mais correto que essa parte seja responsabilizada pelo pagamento do ônus que causou.

Assim, quando a ação é julgada procedente em relação a direitos trabalhistas, os custos foram causados pela reclamada que, de alguma forma durante o pacto laboral desrespeitou direitos do trabalhador reclamante. Nos acordos, ambos são responsáveis pela movimentação do Judiciário. Nos pedidos não-tra-

balhistas, eminentemente cíveis, o que pedido pelo autor e procedente é a exata medida do ato ilícito indenizável do réu, enquanto aquilo que foi julgado improcedente é excesso do autor.

Por outro lado, caso a ação seja julgada improcedente, o autor movimentou a “máquina judiciária” de forma desnecessária ao pedir direitos que não tinha, razão pela qual é sua a responsabilidade de pagamento das custas.

Similarmente, na hipótese de extinção da ação sem resolução do mérito, o que houve foi uma falha processual, em regra do próprio autor, que impede o processamento e o julgamento da ação. Assim, por ter desrespeitado alguma regra de ordem processual grave o suficiente para impedir o prosseguimento da ação, o custo da ação deverá ser pela parte autora suportado.

Em que pese essa seja a lógica, a própria Constituição prevê, em seu art. 5º, inciso LXXIV, que aqueles que estejam em estado de insuficiência de recursos terão assistência judiciária gratuita.

No âmbito do Direito Processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista promovida por meio da Lei n. 13.467/2017 tornou essa assistência judiciária gratuita mais clara, ao modificar o § 3º e inserir o § 4º do art. 790 da CLT, estabelecendo que os magistrados trabalhistas poderão, em qualquer grau ou instância, deferir a gratuidade da justiça às pessoas que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do RGPS ou que comprovarem insuficiência de

recursos para o pagamento das custas do processo.

Ao mesmo tempo em que regulamentou a assistência judiciária gratuita, porém, a Reforma Trabalhista criou algo que antes não estava previsto na legislação: as hipóteses de exceção à gratuidade da justiça deferida. Trata-se de casos em que, mesmo tendo sido deferida a gratuidade da justiça, a parte terá de pagar pelas custas processuais.

Isso ocorrerá quando: a) sendo responsável pelo pagamento de honorários periciais, a parte tenha obtido em juízo, naquele ou em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa (art. 790-B, § 4º, da CLT); b) sendo responsável pelo pagamento de honorários advocatícios, a parte tenha obtido em juízo, naquele ou em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, ou que, em até dois anos da constituição dos honorários, reste demonstrado que cessou-se a situação de insuficiência de recursos que justificou a gratuidade (art. 791-A, § 4º, da CLT); ou c) o autor causar a extinção da ação sem resolução do mérito por ausência à primeira audiência, salvo se justificar, com base legal, a ausência em até 15 (quinze) dias (art. 844, § 2º da CLT).

O fundamento do legislador na inclusão dessas disposições parece partir do raciocínio de que, no primeiro e no segundo casos, os valores são destinados a terceiros (o perito e o advogado da parte contrária, respectivamente), enquanto no terceiro caso a condenação se daria como uma forma de punição educativa ou prática coibitiva, com o objetivo de evitar

que autores não compareçam à audiência por motivos simplórios ou em razão de desistência.

Sem adentrar ao mérito da veracidade desses fundamentos, os dispositivos elencados foram objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade, registrada sob o n. 5766/DF, iniciada pela Procuradoria-Geral da República em 2017.

Em apertada síntese, a ADIn tem como base a violação dos mandamentos constitucionais que perfazem os Princípios da Isonomia, da Inafastabilidade da Jurisdição, do Acesso à Justiça, da Solidariedade Social e do Direito Social à Assistência Jurídica Gratuita.

O julgamento, que somente foi concluído em 2021, teve como resultado o entendimento do Supremo Tribunal Federal no sentido de que as disposições dos arts. 790-B e 791-A, § 4º, sobre a possibilidade de que o beneficiário da gratuidade da justiça tivesse que pagar honorários, são inconstitucionais, na medida em que seria contrário à Constituição a presunção da “perda da condição de hipossuficiência econômica para efeito de aplicação do benefício de gratuidade de justiça, apenas em razão da apuração de créditos em favor do trabalhador em outra relação processual”.

Por outro lado, o art. 844, § 2º foi reconhecido como constitucional, vez que a extinção da causa sem resolução do mérito face à ausência do autor à audiência “frustra o exercício da jurisdição e acarreta prejuízos materiais para o órgão judiciário e para a parte reclamada, o que não se coaduna com deveres mínimos de boa-fé, cooperação e lealdade processual”.

O julgamento não foi unânime.

Parte dos ministros, encabeçados pelo relator, Ministro Barroso, entendiam pela procedência dos pedidos apenas para dar interpretação aos arts. 790-B e 791-A, § 4º, da CLT, conforme a Constituição de forma a estabelecer algumas limitações objetivas à regra da possibilidade de pagamento de custas pelo beneficiário da gratuidade da justiça.

De outro lado, parte dos ministros entendeu que os três artigos deveriam ser considerados inconstitucionais.

A ADIn ainda não transitou em julgado e está em pendência de julgamento de Embargos de Declaração. A utilização de embargos, embora não se possa ainda fazer a sua leitura, faz sentido no momento da leitura da ementa feita pelo redator, ministro Alexandre de Moraes: em primeiro lugar, o item 1 da ementa faz menção à dispensa da obrigação do empregador em demonstrar a mudança na capacidade econômica do beneficiário, sendo que, nos artigos em discussão, o interesse em demonstrar a mudança na capacidade econômica seria pública ou da União, no caso dos honorários periciais, ou do advogado da parte contrária, no caso dos honorários advocatícios, e nunca do empregador réu; em segundo lugar, o item 2 se dirige à “ausência injustificada à audiência de julgamento”, enquanto deveria fazer referência à audiência inaugural ou de conciliação, e não de julgamento.

De qualquer forma, é importante notar que, apesar da vontade do legislador de criar

limitações à gratuidade da justiça por meio da Reforma Trabalhista de 2017, essa limitação foi reduzida face à realidade constitucional da norma.



Trabalhista | Dignidade | Reforma trabalhista |

A evolução histórica do Direito do Trabalho e a Reforma Trabalhista

Renato Tavares

Desde os primórdios, sempre existiu o trabalho, sendo essencial à subsistência individual e à própria evolução do homem. Uma relação que se iniciou pautada entre os homens ante a ausência de normatização das relações de trabalho e emprego, ou seja, desde que existe o homem, existe o trabalho.

Na ausência de normas, prevalecia a vontade do detentor de maior poder econômico, afastando-se do trabalhador o direito básico inerente a todo ser humano: o da dignidade da pessoa humana.

Os trabalhadores foram completamente subjugados durante todo o período da escravidão e após o surgimento das indústrias, esse trabalho passou a ser exigido em maior escala e maior quantidade, demandando mais mão de obra.

O trabalho manual e em baixa escala foi sendo substituído pelos maquinários e larga es-

cala de produção, aumentando a precarização do trabalho, inclusive mediante atividades por crianças e adolescentes em condições prejudiciais à saúde e com salários inferiores aos dos adultos.

Tal situação se agravou após o surgimento da luz nas fábricas, o que permitiu que as jornadas se estendessem além do pôr do sol, impondo aos trabalhadores jornadas completamente desumanas. Aliado à degradante forma de trabalho, somavam-se os baixos salários pagos aos trabalhadores e mais baixos ainda às crianças e adolescentes.

Todos esses fatores levaram os trabalhadores à união, fazendo-os perceber que se individualmente não possuíam força para reivindicações, todavia, juntos poderiam fazer a diferença. Foi então que reivindicaram melhores condições de trabalho e salário, por ocasião da revolução industrial.

Esse movimento correspondeu ao início do surgimento do direito do trabalho, que passou a se consolidar e possui como marco inicial o ano de 1917 com o advento da Constituição do México, conhecida como a primeira Constituição Mundial a prever direitos dos trabalhadores e logo na sequência a Constituição de *Weimar*, da Alemanha, no ano de 1919, que também trouxe direitos trabalhistas.

No mesmo ano, por intermédio do Tratado de *Versalles* – instrumento internacional que encerrou a 1ª guerra mundial -, fora criada a Organização Internacional do Trabalho.

Em terras tupiniquins, o tema foi constitucionalizado pela primeira vez em 1934, na Constituição daquele ano, sendo esta a primeira constituição a trazer normas sobre direito do trabalho, muito embora já existissem diversas normas anteriores sobre o tema.

Até aquela época, os direitos trabalhistas eram tratados por legislações diversas, e alguns poucos foram elevados à categoria de norma constitucional. Foi quando se viu a necessidade de consolidá-los em um único dispositivo. Assim, surge a Consolidação das Leis do Trabalho, em 01 de maio de 1943, por intermédio do Decreto Lei nº. 5.452/43, assinado pelo presidente da época, Getúlio Vargas.

Desde então, os direitos trabalhistas foram passando por diversas alterações, sempre respeitando a sua premissa básica: garantir ao homem o seu direito de subsistência – somente auferido por intermédio do trabalho – de maneira digna, sem prejudicar a sua saúde.



Renato Roque Tavares

Pós graduando em direito do trabalho PUC-RS. Vice Presidente Comissão do Jovem Advogado da OAB/AC 2014/2015. Secretário Geral Adjunto Caixa de Assistência dos Advogados do Acre 2016/2018. Coordenador Geral de Comissões OAB/AC 2022/2024.

Dessa maneira, surgiram diversos direitos trabalhistas ao longo de décadas: a criação do 13º salário; aviso prévio; o descanso semanal; férias; o direito à indenização de dispensa e seguros sociais; direito ao recebimento de um salário mínimo; a igualdade salarial; a jornada diária de 8 horas; limitação e pagamento diferenciado pela jornada noturna; pagamento pelas jornadas extraordinárias (*in itinere*, intrajornada, interjornada, sobre jornada); a proibição do trabalho de menores de 14 anos; a limitação da jornada de menor de 16 anos; a proteção à maternidade; a proteção contra acidentes no

trabalho; o direito de sindicalização; instituição do imposto sindical; pluralidade sindical (assegurando maior liberdade e autonomia); o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e multa por dispensa arbitrária; regulamentação do direito das empregadas domésticas, do trabalhador rural e as atividades do trabalhador temporário, dentre outros direitos.

Por fim, nossa atual Constituição Federal, promulgada em 1988 trouxe a alguns dos direitos trabalhistas o status de cláusula pétrea, insculpidos no artigo 7º, trazendo ainda mais proteção à classe trabalhadora.

Por essa breve e perfunctória exposição da evolução histórica do direito do trabalho, podemos perceber que, ao longo da história, o ser humano, com suas relações interpessoais, que posteriormente se tornaram relações de trabalho evoluíram de um contexto de exploração e degradação humana, sendo priorizado o capital em detrimento da saúde, para uma relação mais equiparada entre capital e trabalho, respeitando-se e protegendo a classe trabalhadora com uma maior tutela ao trabalhador sem, contudo, esquecer do valor social do trabalho e da livre iniciativa.

Dessa forma, o direito do trabalho se consolidou com a sua função de proteger o trabalhador, garantindo-lhe o mínimo com dignidade ao mesmo tempo em que permite o desenvolvimento da sociedade, por intermédio da injeção de riquezas e capitais no mercado, oriundas do trabalho.

Por sua vez, a lei 13.467/2017, publicada em 13 de julho de 2017, conhecida popularmente como reforma trabalhista, trouxe inúmeras mudanças na legislação trabalhista. O País, à época, passava por grande instabilidade política e uma crise sem precedentes (até então) de emprego, o que possibilitou aos governantes a “venda” desta reforma à população sob o argumento de geração de empregos.

Assim, dentre inúmeras mudanças, destacamos neste artigo algumas que chamam a atenção: flexibilização da jornada de trabalho, intervalo intrajornada, jornada *in itinere*, banco de horas, o trabalho intermitente, trabalho da gestante, permissão da terceirização da atividade fim e contribuição sindical.

Por meio da análise pormenorizada dos institutos alterados, percebemos a flexibilização no aumento de jornada do trabalhador, que antes ficava limitada a 8 horas diárias de trabalho, com o máximo de 2 horas extras por dia e após a reforma poderá atingir até 12 horas de trabalho, com 36 horas posteriores de descanso.

A referida jornada de 12x36 é mais cansativa e prejudicial à saúde do trabalhador. Em razão de se tratar de uma norma que afeta a saúde e segurança do trabalhador, somente poderia ser autorizada por intermédio de negociações coletivas, enquanto que, atualmente, basta a concordância individual do trabalhador.

Assim, percebemos um movimento contrário ao da revolução industrial, onde os trabalhadores lutaram por jornadas de trabalho mais

curtas. Agora, positiva-se uma jornada de trabalho mais extensa.

O intervalo intrajornada, aquele período que o trabalhador tem para descansar e/ou realizar suas refeições, equivalente a 15min em contratos de trabalho cuja duração não exceda 6h e de 01h à 02h em contratos de trabalho cuja duração ultrapasse 06h, após a reforma, passou a ser meramente indenizatório (não gera reflexo sobre as demais verbas contratuais e rescisórias) e somente sobre o período que faltou para completar o mínimo de 01h, que pode até ser negociado para um período não inferior à 30min. Na prática, o trabalhador perdeu duplamente: perdeu o período que teria para descansar e o valor que tal supressão geraria em pecúnia.

Outro ponto trazido pela reforma trabalhista foi a extinção da hora *in itinere*. Este instituto trazia ao trabalhador o direito de ser remunerado pelo período gasto em deslocamento entre sua casa e o local de trabalho, quando de difícil acesso ou sem transporte público, ou, ainda, quando oferecido transporte pelo empregador. Assim, restou prejudicado aquele trabalhador, geralmente mais humilde, que mora em local de difícil acesso ou sem transporte público, o qual se vê obrigado a acordar horas antes do horário de início da sua jornada para poder estar pontualmente na empresa.

O banco de horas também merece observação, posto que o excesso de horas em um dia de trabalho poderia ser compensado em outro dia, desde que estivesse previsto em convenção ou acordo coletivo e não excedesse o período máximo de um ano, respeitando também o limi-

te diário de 10 horas de trabalho, que não podia ser ultrapassado. Atualmente, basta um simples acordo entre empregado e empregador, sem depender de qualquer intervenção sindical, sendo que a empresa poderá estender a jornada do colaborador como for de seu melhor interesse.

Mais uma vez percebemos que a alteração legislativa colocou o trabalhador e o empregador em pé de igualdade nas negociações, lembrando que as normas trabalhistas nasceram justamente da desigualdade entre o trabalhador e o empregador, ante o poder econômico deste.

Com a reforma trabalhista foi autorizado ainda o trabalho da grávida ou lactante em condições insalubres, o que, outrora era proibido. O dispositivo da reforma que permitia o trabalho da grávida e lactante em condições insalubres foi considerado inconstitucional pelo STF.

Autorizou-se também o trabalho intermitente, que como o próprio nome já diz, não é um serviço contínuo. O trabalhador intermitente deverá ser remunerado por período, recebendo pelas horas trabalhadas, devendo ser convocado para o trabalho com três dias de antecedência. O trabalhador receberá seus direitos básicos (férias, 13º e DSR) de forma proporcional ao período trabalhado e ao término deste.

Ainda no tocante ao pacote de precarizações trazidas pela reforma trabalhista, importante mencionar a autorização da terceirização da atividade fim e a extinção da obrigação da contribuição sindical.

A terceirização é um instrumento muito danoso para o trabalhador ao passo em que

grandes corporações terceirizam suas atividades para empresas menores, muitas vezes sem idoneidade, com pouco capital e estrutura para oferecer amparo e segurança ao trabalhador. Assim, menor a atenção à saúde e segurança do trabalhador, o que, por via de consequência, deixa o empregado mais exposto a danos, a condições de trabalho degradantes, a riscos gerados pela preocupação estrita com o capital.

No início deste artigo, foi relatado que o proletariado, na revolução industrial, passou a perceber que possuía força apenas na coletividade, em razão da desigualdade econômica com o empregador. A partir desta percepção, nasceram as entidades sindicais, que, ao longo dos anos, ganharam autonomia e força para cada vez mais lutar pelos direitos sociais e trabalhistas dos empregados, contemplados inclusive pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º.

Os sindicatos possuem importante papel da defesa dos interesses dos trabalhadores, ao passo que o trabalhador - como já percebido no início do século XVIII - não possui força junto ao empregador. E o motivo é simples: A demanda por empregos é muito maior do que a oferta. O empregado precisa do seu salário para subsistir e sustentar a sua família, para viver com um mínimo de dignidade. Então, se sujeitará aos termos impostos a ele pelo empregador, uma vez que mais humilhante e degradante do que condições de trabalho severa é a ausência de trabalho e o seu consectário, qual seja: ausência de dinheiro e seus reflexos: a fome.

A partir da análise do contexto evolutivo do direito do trabalho, percebemos, nesta evolução, a importância dos sindicatos, que possuem como principal fonte de renda a contribuição social.

Contribuição social esta que anterior a 2017 tinha status de imposto por ser compulsória. Porém, tal obrigatoriedade fora retirada com a alteração da CLT promovida pela reforma trabalhista, sendo um duro e difícil golpe nos sindicatos trabalhadores.

A lei 13.467/2017 foi vendida à população como um marco no direito do trabalho, que iria desburocratizar as relações de trabalhistas, facilitando e desonerando o empregador, de modo a gerar por consequência milhões de novos postos de trabalho. A projeção, em 2017, era da criação de dois milhões de vagas em dois anos, e seis milhões em dez anos. No último trimestre de 2017, o desemprego estava em 11,8%, totalizando um número de 12,3 milhões de desempregados. No segundo trimestre de 2021, 04 anos após a reforma, o desemprego batia 13,7% correspondendo à 14,1 milhões de desocupados¹.

Dessa forma, o exame do histórico evolutivo do direito do trabalho, permite identificar, a partir de alguns pontos específicos da reforma trabalhista, que o público alvo a ser beneficiado com a referida legislação, não correspondeu aos desempregados ou à classe trabalhadora. Foram somente os empregadores e a elite.

1 <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2021/10/07/reforma-trabalhista-michel-temer-em-empregos-4-anos.htm>

Outro fator que dirime todas as dúvidas quanto à real intenção da alteração da legislação é que o referido diploma modificou não somente as regras de direito material, como também as de direito processual.

Dentre as mudanças, dificultou o acesso do trabalhador à justiça, por meio de limitações à concessão de Justiça Gratuita e da previsão quanto à prescrição intercorrente. Os processos na Justiça do Trabalho reduziram 32% após a vigência da reforma trabalhista².

A reforma foi de encontro com todos os ideais e princípios que marcaram o surgimento do direito do trabalho na sociedade, configurando em um retrocesso de mais de 100 anos.

Enquanto que a história nos mostrou que a diferença de poder entre o trabalhador e o empregador gera uma injusta relação, conquanto aquele está preocupado em subsistir de maneira digna, levando sustento para a sua família, sem prejudicar a sua saúde e mitigar a sua própria vida, este está preocupado na produção de riquezas e aumento de capital, independente da saúde física ou mental do empregado.

Assim, o direito do trabalho surgiu para proteger essa relação, trazendo consigo regras para produção de riquezas e aumento de capital, de maneira digna e saudável, mediante tutela da vida social do empregado, de maneira a evitar jornadas severas e trabalhos extenuantes, compensando-se os insalubres e perigosos, mantendo-se o mínimo de segurança e proteção na relação. A história mostrou ainda que as entidades sindicais exercem papel fundamental

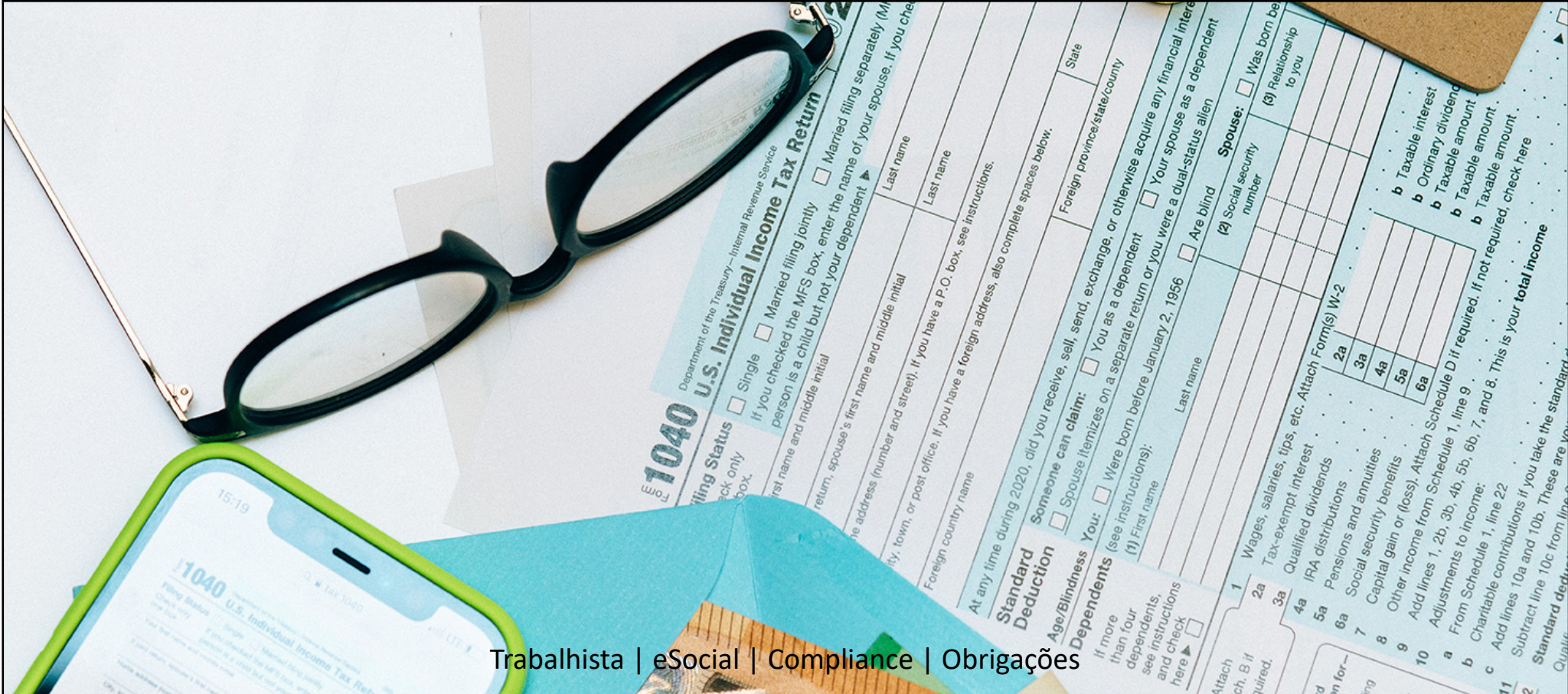
² <https://agora.folha.uol.com.br/grana/2020/01/processos-trabalhistas-caem-32-dois-anos-apos-reforma.shtml>

nesta constante e permanente luta pela melhoria nas condições de trabalho.

Dessa maneira, a legislação ao flexibilizar direitos trabalhistas e ainda enfraquecer as entidades sindicais, exigindo do trabalhador que negocie de igual para igual com o seu empregador está a cancelar a mitigação da dignidade da pessoa humana, o que implica a promoção de um regresso à era medieval com a banalização da exploração desumana do trabalho.

Não adianta. O capital move o mundo e sempre será fator decisivo em uma balança. Assim, a relação entre empregado e empregador, sempre será desigual, em razão do poder econômico. Já o era na idade média e continua sendo em pleno século XXII e assim o será posteriormente.

Para uma efetiva e plena proteção ao trabalhador, imperioso lembrar o filósofo Aristóteles: “a igualdade só se mostra possível diante de uma sociedade que, embora diversa como a natureza também é, trate cada desigual com desigualdade com o intuito de construir entre eles a equiparação, ou seja, gradativamente pôr fim a linha tênue que liga a desigualdade a certas circunstâncias”.



Trabalhista | eSocial | Compliance | Obrigações

O impacto do eSocial para as empresas privadas

Shirley Arruda

No mundo atual estamos vivenciando as inovações trazidas pela “Era da Informação ou Era Digital”, são termos frequentemente utilizados para designar os avanços tecnológicos advindos da Terceira Revolução Industrial e que reverberaram na difusão de um ciberespaço, um meio de comunicação instrumentalizado pela informática e pela internet.

Não distante desse meio tecnológico, o Governo Federal em 2014 Instituiu pelo Decreto nº 8373/2014, durante o Governo Dilma, o Sistema de Escrituração Digital de Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, criado para simplificar diversas informações trabalhistas e previdenciárias.

Sintetizando em poucas palavras, temos agora um sistema de informações gerenciado pelo Governo Federal, que deve ser alimentado pela empresa de forma imediata em relação às obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais

e sua negativa ensejará aos empresários muitas de forma instantâneas.

Assim, temos o eSocial formado por um tripé das obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, um gigante Sistema de Escrituração Fiscal Digital, inicialmente idealizado como um projeto do Governo Federal em conjunto com diversos órgãos e entidades do Governo (Secretaria da Receita Federal do Brasil, Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social e Ministério do Trabalho) que há anos passava por estudos e melhorias para ser implantado.

O Novo Sistema, que pode ser considerado como um Sistema Ouro de Informações, leva milhares de profissionais a pesquisarem todos os dias sobre como lidar com esse novo sistema e como repassar sua aplicabilidade dentro das empresas, pois esse gigante fiscal autuará milhares de empresas, não com novas legislações,

mas com a exigência de sua aplicabilidade no momento datado pela lei já positivada.

Estamos aqui relatando que, por exemplo, o empregador que detinha a “opção”, na realização dos exames periódicos, que por sua vez realizavam ao tempo oportuno, ou simplesmente não realizavam, hoje no dado momento de sua realização a sua inércia lhe trará multas para sua adequação.

O eSocial acompanhará as empresas em todas as suas movimentações contratuais, esse sistema, que para muitos podem parecer assombroso porque tudo que é novo traz esse viés principalmente para uma classe que já está sobrecarregada de inúmeras obrigações. Exigirá ainda que estas contratem um excelente corpo contábil que detenha conhecimento não só contábil como também jurídico para andar de mãos dadas com a legislação. Estamos falando de um novo ciclo empresarial, que elevará as empresas sobretudo à aplicabilidade da legislação trabalhista.

Por outro lado, surgirão novas empresas ofertando esse novo suporte obrigacional, pois será um nicho na área empreendedora, assim, o que era apenas uma fumaça do direito, tomou forma de manto protetor para a classe dos empregados, e este manto trará mais contratos trabalhistas trancados, devo dizer, um contrato seguido de obrigações cumpridas desde o seu nascimento, pois é isto que almeja o novo sistema, estamos falando também de deveres executados no seu nascedouro, de arrecadação dos impostos em detrimento desse Gigante Sistema.



Shirley Gonçalves de Arruda Xavier

Advogada, empresária, nutricionista e tecnóloga em segurança do trabalho.
sgdax@hotmail.com.

Pensando neste novo patamar, haverá por sua vez, em tempo vindouro, uma quantidade menor de ações judiciais em face do não cumprimento contratual das obrigações trabalhistas, tendo em vista que os empregadores ao longo do tempo estarão sendo adequados ao novo sistema, agindo de forma preventiva, ou seja, assegurando a não infração em decorrência do cumprimento das regras positivadas, e o efeito cascata que se espera são obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais efetivadas no tempo determinado pela lei, mas a certeza desta estimativa só será comprovada no decorrer do caminho.

Fazendo um paradigma, um pouco esdrúxulo, estamos relatando que os empregadores andarão numa via que ao ser alertado pelo “radar x norma imposta” agirá em conformidade

com a “velocidade x obrigações” para não serem autuados e nem sofrerem punições pecuniárias.

Nota-se, portanto, não mais uma distante fiscalização dos gestores fiscais, pois esta fiscalização estará a milésimos de segundos dentro de um sistema que deverá ser alimentado em tempo real com todas as informações obrigatórias desse tripé (Trabalhista, Previdenciário e Fiscal).

Assim, as empresas deverão exigir mais do seu setor de pessoal, qualificando-o de forma preventiva, pois este setor será dentro da empresa um órgão sistêmico, entrelaçado com o sistema contábil e jurídico, porque o eSocial também será um auditor eletrônico do cumprimento da legislação trabalhista.

Neste diapasão, a área contábil e RH da empresa deverão realizar um mapeamento de todos os eventos trabalhistas relacionadas a cada empregado, como admissão e demissão, férias, faltas, horas-extras, atestados médicos, acidentes do trabalho, enfim, execução dos deveres para evitar atrasos ou erros no envio de informações ao eSocial, diante do maior controle sobre as informações prestadas. Estarão os empregadores garantindo a correta concessão dos direitos e distanciando as sanções manipuladas pelo eSocial.

Então, em suma, as empresas privadas, estão sendo compelidas à execução da norma no tempo adequado, para prevenção de multas sancionatórias elencadas no eSocial advindas das legislações já existentes.

O eSocial foi escalonado por fases. Para a sua adequação, neste link: <https://www.gov.br/esocial/pt-br>, obtêm-se todas as informações pertinentes a este sistema.

O eSocial está trazendo uma Nova Cultura Empresarial. É um marco histórico, que para os empregadores será o modernismo da gestão empresarial em sua totalidade, estamos diante de um RH estruturalmente eletrônico, interligado com o sistema contábil e jurídico, como mencionado em linhas alhures, procedimentos e processos deverão estar alinhados, assim evitará sanções que vão desde o pedido de regularização no sistema até autuações fiscais pecuniárias.

O desafio das empresas é o correto registro das informações em seu tempo adequado. Cada obrigação traz uma situação, podemos exemplificar neste contexto a simples contratação de um funcionário, que deverá vir com o exame admissional previamente realizado antes da data de admissão, ou ainda, o lançamento das férias, seu pagamento deverá ocorrer em até dois dias antes do início do período de descanso. Todos estes mínimos detalhes serão inseridos no sistema do eSocial, e o empregador deverá saber, ou ter uma equipe organizada para execução de toda norma positivada e exigida neste tripé.

O Novo mundo trazido pelo eSocial traz o funcionário como um dado eletrônico, distante dos livros escriturários, que terá datas com vencimentos precisos. Outro exemplo, não menos importante, são os exames periódicos, esquecidos por muitas empresas, que só detinham a preocupação da execução dos exames

admissionais e demissionais, estes exames estarão calçados de regras já existentes, porém sua rotina dependerá de cada função, assim temos a observância obrigatória dos planos PGR e PCMSO, estes realizados por profissionais diferentes.

O PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos), programa estabelecido pela Norma Regulamentadora 01, realizado por um profissional na área de segurança do trabalho, tem por objetivo estabelecer medidas que visem a eliminação, redução ou controle desses riscos ambientais em prol da preservação da integridade física e mental do trabalhador.

A Norma Regulamentadora 09, por sua vez, determina a obrigatoriedade da elaboração e implementação do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), por todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados. O médico do trabalho realizará esse programa, baseados nas informações trazidas pelo PGR, e por meio deste serão elencados os exames admissionais, demissionais e todos os demais exames periódicos que possam vir a ocorrer, além de outras diversas ações possíveis para garantir um ambiente de trabalho saudável. O PCMSO é um dos programas legais estabelecidos pela CLT, que cuida especificamente da saúde ocupacional dos trabalhadores.

Então, diante do exposto, vivemos uma Nova Era trazida pelo eSocial, com todo processo informatizado e, por conseguinte, temos a potencial fiscalização das obrigações das entidades envolvidas, não mais escritas em li-

vros esquecidos, mas na forma digital acessadas segunda a competência de cada órgão. Não será, de imediato uma tarefa simples, para o cumprimento das obrigações do eSocial, pois a sua abrangência impacta vários processos da rotina dos empregadores, portanto a interação do departamento pessoal, com as demais áreas, jurídica e contábil, ensejará uma sintonia necessária. As empresas deverão ter uma equipe multidisciplinar para sobreviver a essa Nova Era Obrigacional.





As mulheres no processo de democratização do ensino superior no Brasil e os desafios de sua inserção no mercado de trabalho

Selene Fartolino

Segundo o último censo da Educação Superior de 2019¹, o Brasil, se comparado a outros países do mundo, tem pouco acesso da sua população às universidades e baixas taxas de conclusão do ensino superior.

Não obstante, esses números são favoráveis quando se trata do acesso de mulheres ingressando e/ou concluindo suas faculdades, o que denota, na educação superior, avanços no processo de democratização do ensino ao longo dos anos. No entanto, ainda há muitas barreiras a serem enfrentadas e superadas rumo à efetiva igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

A partir de 1990 temos uma expansão no Brasil da Universalização do ensino, consubstanciado no texto Constitucional de 1988 que garantiu a todos, em seus arts. 205 e 206, o direito de acesso à escola com base nos princípios de

igualdade de condições para o acesso e permanência, frequência obrigatória e gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais.

Para entendermos o processo da presença feminina nas escolas e universidades, é necessário entendermos que o Brasil passou primeiro por um movimento social capaz de reverter a desigualdade existente entre homens e mulheres, para poder, então, chegar a este espaço, numa luta que remonta há mais de 50 de anos.

Romper com o patriarcado de séculos e o domínio que a figura masculina exercia sobre as mulheres foi uma ruptura histórica importante para retirar a mulher da condição subalterna na qual vivia e que a impossibilitava de ocupar os mesmos lugares destinados antes apenas a homens.

¹ Disponível em: Download.inep.gov.br

Com a emancipação feminina conquistada pelas lutas feministas, as mulheres passam a frequentar maciçamente, primeiro as escolas, e posteriormente as universidades, conquista resultante não apenas do movimento feminista, mas pelo fato de que, “o direito ao saber, não somente à educação, mas à instrução, é certamente a mais antiga, a mais constante, a mais largamente compartilhada das reivindicações. Porque ele comanda tudo: a emancipação, a promoção, o trabalho, a criação, o prazer”².

Com a capacitação profissional universitária em crescimento, as mulheres começam a sair, aos poucos, de ocupações de menor importância e mal remuneradas.

Apesar de não ter dados estatísticos da presença feminina nas universidades antes de 1991 (somente a partir do Censo de 1991, o IBGE passou a categorizar separadamente os indivíduos que concluíram apenas a graduação), diversos textos acadêmicos e a própria história mostra a evolução da presença feminina nos espaços educacionais o que se reflete, mesmo a passos lentos, desde 1970, na ascensão social das mulheres no Brasil.

Dados colhidos no último censo do Ministério da Educação – MEC (2019)³, apontam o ingresso de mais mulheres nas Faculdades de Pedagogia em primeiro lugar, seguido do curso de Direito, Administração e Enfermagem, em segundo, terceiro e quarto lugar respectivamente.



Selene Iris Balbuena Fartolino da Silva

Advogada, Pós-graduada em Direito Público pela União Educacional do Norte – Faculdade Barão do Rio Branco e em Direito Processual Civil pela Faculdade Damásio.

Mestranda em Direito pela Universidad Europea del Atlántico - Espanha.

Presidente da Comissão de Ensino Jurídico da OAB/AC.

Membro da Associação Brasileira das Mulheres de Carreira Jurídica – ABMCJ/Acre.

Membro da Comissão da Mulher Advogada da OAB/AC.

Outros cursos, tidos como de maior prestígio e importância social, como é o curso de Medicina, têm sido literalmente invadido por mulheres, o que pode evidenciar uma mudança real do pensamento das mulheres deste século, as quais buscam não apenas a satisfação pes-

2 Disponível em <https://www.passeidireto.com/arquivo/22034263/a-presenca-feminina-nos-cursos-universitarios>

3 Disponível em <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/carreira/7-cursos-mais-escolhidos-por-mulheres?>

soal de cursar uma faculdade e efetivar o seu direito constitucional de ter acesso à educação superior, mas lutam por serem inseridas em espaços diferenciados da sociedade, em busca da independência financeira e ascensão social.

Desde 1970, muitos paradigmas já foram rompidos, a exemplo da ideia de que mulheres deviam ser preparadas apenas para o magistério, por ser uma carreira adequada para elas, atendendo a uma crença limitante da sociedade daquela época de que as mulheres tinham que ocupar espaços que condissessem com a sua “natureza” de cuidadoras, e não de comando e tomada de decisões.

Felizmente este conceito ultrapassado está sendo superado, e hoje as mulheres são maioria inclusive nos cursos de pós-graduação, mestrado e doutorado, evidenciando a capacidade da mulher de estar num constante processo de aquisição de conhecimento e crescimento pessoal e profissional, e mesmo que estes ainda não reflitam necessariamente uma melhoria nos seus salários, podem servir de indicador de que as relações de poder podem um dia beneficiar as mulheres que estiverem mais bem preparadas.

Em que pese o crescimento da presença feminina nas universidades em todos os níveis educacionais, ao longo de 50 anos, a independência financeira, através do tão sonhado emprego, ainda não foi alcançada por todas.

Segundo o artigo publicado pela BBC News Brasil em 2019⁴ intitulado “Mulheres são maioria nas universidades brasileiras, mas têm

mais dificuldades em encontrar emprego”, afirma que 34% alcançam a probabilidade, entretanto tem menos chances de serem empregadas (conclusões do relatório *Education at Glance 2019*, da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE).

O relatório afirma que a situação do mercado brasileiro para as mulheres não é favorável, apesar da grande presença nas universidades, ou seja, “Enquanto 18% dos homens brasileiros de 25 a 34 anos têm ensino superior, essa porcentagem sobe para 25% entre as mulheres da mesma faixa etária.”

O citado relatório aponta também que a taxa de empregabilidade de homens com nível superior é de 89% ao passo que as mulheres com o mesmo grau de instrução cai para 82%, sendo ainda menor para aquelas que possuem somente o ensino técnico, ou seja, para 63%.

Com a pandemia, as diferenças de gênero e as dificuldades que as mulheres enfrentaram e ainda enfrentam para se manterem no mercado de trabalho ficaram em maior evidencia.

O Relatório elaborado pela Sempre Viva Organização feminista – SOF e a Gênero e Número⁵ entre maio e abril de 2020, ou seja, em plena pandemia, expõe uma realidade muito conhecida por todos, qual seja, a fragilidade da mulher diante da falta de incentivo e da boa vontade das empresas para mantê-las nos seus postos de trabalho.

4 Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/geral-49639664>

5 Disponível em https://mulheresnapanademia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf

O relatório que se baseia numa pesquisa com 2.641 mulheres indica que “50% delas passaram a cuidar de alguém na pandemia”, e no caso “das mulheres rurais essa porcentagem alcança 62%”, já entre “as mulheres responsáveis pelo cuidado de crianças, idosos ou pessoas com deficiência, quase 3/4 fizeram essa afirmação”, ou seja, 72% precisaram ser responsáveis pelo cuidado de alguém, uma vez que, no caso das crianças, com as creches e escolas fechadas, o cuidado com a educação passou a ser delas, dificultando a manutenção da mulher no mercado de trabalho, expondo-as irremediavelmente às mais diversas mazelas da sociedade como desemprego, fome, violência, etc.

Diante deste cenário, podemos afirmar que a baixa empregabilidade das mulheres no Brasil, se comparada com a dos homens, demonstra uma incoerência nos dados? Se compararmos os números e as estatísticas que demonstram que há mais mulheres formadas e com maior grau de instrução em comparação com o grau de instrução dos homens, a resposta pode ser positiva. Entretanto, este não é o único fator que leva as mulheres a serem preteridas na escolha para ocuparem cargos de liderança e direção dentro das empresas.

As mulheres ainda precisam enfrentar o preconceito das empresas em relação à sua capacidade de gerenciar os negócios ou de tomada de decisões importantes, e algumas, o preconceito e culpa por serem mães e terem dupla jornada de trabalho (no trabalho remunerado e em casa, com a família e filhos), o que, muitas vezes, dificulta a ascensão profissional.

Podemos concluir, conforme os dados e números apresentados, que, enquanto no Brasil o nível de qualificação profissional e competência das mulheres não esteja intrinsicamente ligado à ocupação de altos cargos dentro das empresas, as mulheres continuarão a ocupar cargos de menor responsabilidade dentro da hierarquia das empresas.

O mundo está em constante mudança, o que nos leva a refletir que, diante dos avanços no processo de qualificação e alta formação acadêmica que as mulheres vêm conquistando a cada dia mais, mesmo em meio a tantas dificuldades, e que hoje encontram na sociedade, cada vez menos patriarcal, estímulo e aceitação maiores, torna-se cada vez mais indispensável que, instituições como a escola, o governo, e as próprias empresas, promovam as adaptações necessárias ao enfrentamento da questão da desigualdade de gênero em todos os espaços, para se alcançar, dentre outros, a efetiva inserção das mulheres no mercado de trabalho, elevando a garantia de ascensão social e independência financeira.



Constituição | Organização do Estado | Exército | Democracia

A nova cara do poder moderador

Pedro Paulo e Silva Freire

Existe uma disputa nada amistosa e clara entre o Poder Executivo e o Poder Judiciário, ou entre o chefe do Poder Executivo e alguns membros da corte chefe do Poder Judiciário (STF).

Falas e ações de ambos os lados nos colocam em uma situação de preocupação grave, principalmente em razão da ausência de segurança jurídica que, acredite você ou não, pode afetar a vida particular de todos.

Nesse contexto se levantou a discussão sobre o suposto papel moderador das Forças Armadas, teoricamente previsto no artigo 142 da Constituição Federal de 1988.

Outro aspecto importante seria a função do Ministério Público que, sem vinculações aos demais Poderes, supostamente teria um papel de 4º Poder, porém sem função moderadora sobre os demais. Nesses tempos difíceis observa-

mos claramente um avanço sobre as atribuições constitucionais do MP.

Ao que parece os discursos “sensacionalistas” de atentado à democracia realmente é real, na medida em que se usa Poderes Estatais, para calar dissidentes. A pergunta é: quem poderá nos defender?

Primeiramente, é necessário esclarecer o que é Poder Moderador. Historicamente, o Poder Moderador é um 4º Poder de Estado que teria o Poder de equilibrar os demais, garantindo a estabilidade entre eles. No Brasil esse Poder foi instituído pelas Constituições de 1822 a 1889 e foi exercido no período imperial.

Porém, por qual razão, passados 131 anos do fim desse Poder, voltamos a esse debate?

Minha tese de Graduação, publicada em 2010, debatia se o Ministério Público seria uma “espécie” de 4º Poder. A conclusão a que che-

guei é que formalmente o MP não é um 4º Poder, apesar de não estar submetido a nenhum dos Poderes Estatais, sendo apenas Órgão Estatal *sui generis*, com atribuições únicas.

Desde o surgimento do MP existe a discussão sobre essa característica de Poder separado dos demais, porém jamais foi cogitado que seria um Poder moderador. O surgimento da discussão sobre a necessidade atual de tal Poder, ou poder (com “p” minúsculo), decorre dos constantes atritos entre o Poder Executivo e o Judiciário, ou da intensificação desses atritos a ponto de cogitar-se um rompimento da ordem constitucional.

O artigo 142 da CF/88 estabelece:

Art. 142. As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem.

Fundamentados nesse artigo, muitos juristas entendem que as Forças Armadas seriam uma “espécie” de Poder Moderador, tendo competência para intervir nos Poderes Constitucionais, ou a pedido desses intervir na Sociedade.

Por outro lado, há juristas (tese minoritária) que rechaçam tal possibilidade, afirmando que esse artigo se refere primeiramente a 1. Ataques militares externos ao Brasil; 2. Proteção dos Poderes contra investidas que visem



Pedro Paulo e Silva Freire

Graduação em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco (2010). Pós-graduado em Direito Civil e Empresarial pelo IBMEC (2019). Sócio-fundador do escritório de advocacia Pedro Paulo Freire Advogados (2014). Sócio-fundador da empresa Positive Soluções Financeiras (2018). Presidente do Instituto Mercosul Amazônia - IMA (2020 a 2022). Conselheiro do Tribunal de Ética e Disciplina da OAB/AC (2019 a 2021).
@pedrofreire.adv | @advogadosppf
www.pedropaulofreire.adv.br

restringir, impedir e extinguir tais Poderes, sem intervir em conflitos entre os poderes; 3. Intervenham na sociedade para manutenção da lei e da ordem, a pedido dos Poderes Estatais.

Para esses juristas a Constituição Federal já estabelece os freios e contrapesos suficientes para o equilíbrio entre os três Poderes, não havendo razão para a existência de um Poder Mo-

derador. Argumentam, também, que as Forças Armadas detêm o poder militar, que não pode se confundir com os Poderes Políticos, o que vetaria eventual intervenção.

A verdade é que parte dessas opiniões estão relativamente viciadas pelas feridas do passado recente do Brasil.

Respeitando todas as interpretações, sou adepto de uma exegese intermediária. Entendo que as Forças Armadas são um poder moderador (com “p” minúsculo). O que isso significa?

Conforme leciona o professor Dr. Ivis Gandra:

“Minha interpretação, há 31 anos, manifestada para alunos da universidade, em livros, conferências, artigos jornalísticos, rádio e televisão é que NO CAPÍTULO PARA A DEFESA DA DEMOCRACIA, DO ESTADO E DE SUAS INSTITUIÇÕES, se um Poder sentir-se atropelado por outro, poderá solicitar às Forças Armadas que ajam como Poder Moderador para repor, NAQUELE PONTO, A LEI E A ORDEM, se esta, realmente, tiver sido ferida pelo Poder em conflito com o postulante”¹.

Concordando parcialmente com o Dr. Ives na medida em que as Forças Armadas agem **pontualmente** para moderar conflitos. Porém, o citado professor, de quem não ouse discordar, fundamenta tal poder no reestabelecimento da lei e da ordem. Por isso ele entende que para que haja intervenção das Forças Armadas seria

necessário o impulso inicial de um ou mais dos três Poderes.

Entendo que, quando se trata de conflito entre poderes, o fundamento é na **garantia dos poderes constitucionais**. Quando um Poder, extrapolando suas competências, se sobrepõe sobre o outro de forma que os freios e contrapesos se mostrem ineficazes, para garantir os poderes constitucionais e a separação e independência entre eles, as Forças Armadas podem agir sem necessariamente haver o pedido ou ordem de quaisquer dos poderes.

Por óbvio que, como dito alhures, tal intervenção é pontual. Ou seja, não se trata de rompimento da ordem constitucional ou “golpe de estado”. Voltando a citar o renomado professor Dr. Ivis Gandra: “Sua atuação seria, pois, pontual. Jamais para romper, mas para repor a lei e a ordem...”².

Por essa razão alertei que seria poder moderador com “p” minúsculo, pois em nada tem semelhança com o Poder Moderador do período imperial do Brasil.

Conclui-se que, quem pode, de fato, nos socorrer, autorizado pela CF/88 são as Forças Armadas, porém esperamos que jamais seja necessário.

1 <https://www.conjur.com.br/2020-mai-28/ives-gandra-artigo-142-constituicao-brasileira>

2 Op. Cit.

Até quando, Catilina, abusarás de nossa paciência?

Denes da Costa Freitas

O ser humano é o que há de mais valioso e tudo o que existe foi criado em função dele. Aproveite aos deuses lhe atribuir a racionalidade e, desta forma, sendo animal, alçou ao status de rei dos seres viventes dominando os demais animais e, em grande medida, a natureza. Este ser realmente valioso criou cidades, estados, leis, filosofias e religiões, as mais diversas que se possa imaginar, colocando, no plano das leis, a sua autoproteção com fundamento principal de todo o ordenamento jurídico. Em apertada síntese, foi assim que surgiu a dignidade da pessoa humana.

Já nos ensinou Kant que “*o homem é um fim em si mesmo, não podendo ser tratado como meio para o atingimento de fins alheios*”, não podendo ser coisificado. Ele é insubstituível, único, incomparável e infungível. Os direitos humanos são um conjunto de prerrogativas que a pessoa humana possui em face dos demais e do Estado. E em razão de sua natureza preciosa

e inigualável se tornou o fundamento basilar de toda a superestrutura jurídica vigente e seu “sentido” se irradia por todo o ordenamento em seus vários ramos, filamentos e demais vascularizações indizíveis e incontáveis.

Saindo do plano abstrato e etéreo dos deuses e voltando o olhar para o mundo concreto, dos homens, se pode notar que o reconhecimento da dignidade do ser humano, no plano prático, se materializa como a positivação dos direitos fundamentais na Carta Política, pois, não há vida digna sem liberdade, educação, saúde, direito de propriedade, igualdade, devido processo legal, etc. A violação dos direitos fundamentais, por assim dizer, é a violação ao direito de uma vida digna e tal ato, onde quer que se manifeste, deve ser de plano repellido contundentemente.

Desta forma, a questão dos direitos humanos pode ser entendida em duas perspectivas,

a primeira é a individual, situações pontuais onde ocorrem graves violações que assombram a sociedade e que dominam as capas dos jornais e as conversas do cotidiano. A segunda é mais perigosa, silenciosa e mais grave, pois atinge a coletividade e pouco se ouve falar, pois se trata da omissão do Estado em promover o desenvolvimento econômico da sociedade que, resulta no aumento da inflação, e por consequência, na quebra das empresas, aumento exponencial da taxa de desocupação e da infelicidade geral.

Neste sentido, nos últimos dias, foi noticiado pelo IBGE e analisado pelo Prof. Orlando Sabino, no seu blog situado no site do jornal Ac24horas, que o Estado do Acre possui a 5º maior taxa de desocupados do país, atingindo o patamar de 14,8%, totalizando 56 mil pessoas sem emprego formal ou informal, acima da média nacional que é de 11% no primeiro trimestre de 2022. A mesma fonte informa que nosso estado possui o segundo menor Produto Interno Bruto - PIB (soma de todos os produtos e serviços gerados em nosso estado dentro de um ano) do Brasil (2019) atingindo o patamar de 15.630 bilhões, “ganhando” apenas de Roraima que perfaz um PIB de 14.292 bilhões. Portanto, desde tempos idos, somos o segundo estado mais pobre da Federação.

Por outra perspectiva, ainda com base nos dados do IBGE (2010), no âmbito do Índice de Desenvolvimento Humano - IDH que analisa a renda média, tempo de escolarização e expectativa de vida, nosso estado encontrava-se, na última pesquisa de 2010, na 21ª posição entre 27 estados, com valor de 0,663, e não se tem



Denes da Costa Freitas

Advogado e membro da Comissão de Direitos Humanos da OAB/AC.

otimismo para acreditar que este índice tenha melhorado. No plano da experiência sensível, se vê nas ruas o aumento de pessoas em situação de rua, miséria, mendicância, drogadição e a sobrecarga das instituições que prestam o serviço de assistência social. Com efeito, o cenário é lastimável!

Já dizia o poeta Gonzaguinha que “sem o seu trabalho, o homem não tem honra e sem a sua honra se rouba, se mata”. Neste âmbito, chamo a atenção dos respeitáveis colegas para dimensão macroeconômica dos direitos humanos e a relevância de um bom governo na promoção e proteção da dignidade da pessoa humana. Distribuição de sacolões, roupas e visita a comunidades carentes não são ações capazes de atacar a causa fundamental da questão da violação dos direitos humanos, são na verdade medidas paliativas, ineficazes e incipientes. Se deve denunciar em alto e bom som a flagran-

te omissão do Estado na promoção do desenvolvimento econômico e de políticas públicas que protejam e promovam uma vida digna aos cidadãos mediante o controle da inflação e disponibilização de vagas de emprego em consequência do fortalecimento do mercado.

A advocacia, historicamente, sempre foi a vanguarda intelectual da sociedade, a exemplo de Rui Barbosa. Todavia, nos tempos presentes, a pretexto do famigerado apartidarismo, tem se omitido em promover a defesa da democracia, da sociedade. Cavalheiros, a sociedade está sem defesa, desarmada e à mercê do arbítrio!

Estes fatos me fazem lembrar a célebre história do advogado Marco Túlio Cícero, que no senado romano, na defesa da república, acusou Lúcio Sérgio Catilina de conspirar contra a república dizendo: “*quousque tandem, Catilina, abutere patientia nostra*” que em tradução livre significa “até quando, Catilina, abusarás de nossa paciência?”. Vejo que nos tempos atuais se faz necessário a advocacia bradar em uníssono aos líderes de então “até quando abusarão de nossa paciência?” Até quando seremos o estado mais pobre da Federação? Até quando suportaremos a omissão do estado e a normalização da violação dos direitos fundamentais? Até quando, Catilina, abusarás de nossa paciência?

A sociedade necessita de defesa, algo precisa ser feito sob pena da derrocada da república e retorno à barbárie! Unamo-nos!



Quer publicar seu artigo conosco?

Você pode ter o seu artigo de opinião publicado aqui na Revista Capital Jurídico. Basta acessar nosso site e saber como fazer.

Nosso endereço está logo abaixo.

www.revistacapitaljuridico.com.br

Nossos canais.



www.revistacapitaljuridico.com.br



contato@revistacapitaljuridico.com.br



[capitaljuridico](https://www.instagram.com/capitaljuridico)



[capitaljuridico](https://www.facebook.com/capitaljuridico)

As opiniões expressadas aqui pelos autores não representam necessariamente as opiniões da revista Capital Jurídico ou de sua equipe editorial.

Os autores se responsabilizam quanto à originalidade dos seus textos sob pena de responderem às sanções previstas na legislação de direitos autorais.

