

The cover features a central illustration of a man in a green shirt and brown hat, seen from behind, carrying a large bundle on his back and reading a newspaper. The background is a lush green landscape with a railway track leading into the distance under a blue sky with clouds. The title 'JT24' is prominently displayed in large, stylized letters at the top, with the subtitle 'no Curso da História de MS' below it.

JT24

no Curso
da História
de MS

Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região

Volume 3 2020

Campo Grande-MS



JIT 24

no Curso
da História
de MS

Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região

Volume 3 2020

Campo Grande-MS

Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região
Rua Delegado Carlos Roberto Bastos de Oliveira, 208
Jardim Veraneio - Parque dos Poderes - Campo Grande, MS - CEP 79037-102

Organização:
Comitê de Gestão Documental do TRT da 24ª Região
Coordenadoria de Documentação e Memória do TRT da 24ª Região

Colaboração:
Laboratório de História da Universidade Católica Dom Bosco - UCDB
Doutora Maria Augusta de Castilho - UCDB
Doutora Arlinda Cantero Dorssa - UCDB
Doutora Cleonice Alexandre Le Bourlegat - UCDB
Doutor Victor Wagner Neto de Oliveira - UFMS - Campus Três Lagoas

Acadêmicos:
Dayane Alves - UCDB
Diego Sena dos Santos - UCDB
Guilherme Oliveira Rocha Vicente - UCDB
Lorena de Andrade Barbosa - UCDB
Suellen Alencar Rufino da Silva - UCDB
Valdery Ferreira Zotelli - UCDB
Stella Marys Fernandes Gonzalez - UFMS, Campus Três Lagoas
Kemelly Karen Alves Mello - UFMS, Campus Três Lagoas
Mariely Zambianco Soares Sousa - UFMS, Campus Três Lagoas
Luan Gabriel Silveira Venturini - UFMS, Campus Três Lagoas

Capa:
Verônica Barreto de Almeida

Revisão:
Claudia Torquato Scorsafava Farias
Vivian Regina da Silva Sousa
Doutora Maria Augusta de Castilho

Projeto gráfico, editoração eletrônica e diagramação:
Maria Cristina Pacheco dos Santos Lima

Impressão Gráfica:
Finaliza Editora e Indústria Gráfica Ltda

Contatos:
(67) 3316-1746/ 1851
documentacao@trt24.jus.br, memorial@trt24.jus.br e acervospermanentes@trt24.jus.br

Informações:
Os textos são de responsabilidade de seus autores.
É permitida a reprodução total ou parcial, desde que citada a fonte.

Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região

JT24
no Curso
da História
de MS

Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região

Volume 3 - 2020

Campo Grande-MS

Composição

Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região

NICANOR DE ARAÚJO LIMA
Presidente e Corregedor

AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR
Vice-Presidente e Vice-Corregedor

JOÃO DE DEUS GOMES DE SOUZA
Ouvidor

FRANCISCO DAS C. LIMA FILHO
Diretor da Escola Judicial

ANDRÉ LUÍS MORAES DE OLIVEIRA
MARCIO VASQUES THIBAU DE ALMEIDA
NERY SÁ E SILVA DE AZAMBUJA

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação - CIP

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho(Região,24ª). Coordenadoria de Documentação e Memória. Setor de Arquivo Permanente e Histórico

JT24 no Curso da História de MS / Organizado por Claudia Torquato

Scorsafava Farias e Vivian Regina da Silva Souza –

Campo Grande/MS: TRT da 24ª Região, 2020.

160 p.; 23 cm

ISBN 978-65-81574-00-0

1. Direito do Trabalho. 2. Justiça do Trabalho – História de Mato Grosso do Sul. 3. Relação de Trabalho – História I. Farias, Claudia Torquato Scorsafava. II. Souza, Vivian Regina da Silva. III. Título

CDDir: 342.6098171

CDU:331.34 (817.1)

As fontes judiciais, produzidas pelo Poder Judiciário e pelos operadores do Direito, cada vez mais vêm sendo objeto de interesse dos historiadores, no Brasil e no mundo. Dois são os vetores que explicam esta tendência: de um lado, cresce o interesse da sociedade em conhecer o funcionamento do Poder Judiciário, de outro percebem os estudiosos que os processos judiciais encerram um feixe profícuo de informações sobre as relações sociais e de poder de tempos passados.

(Gunter AXT)

REPORT

The following report details the findings of the investigation conducted on the subject of [REDACTED]. The investigation was carried out by [REDACTED] and [REDACTED] on the dates of [REDACTED] and [REDACTED]. The results of the investigation are as follows:

[REDACTED]

[REDACTED]

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

09

ARTIGOS

1. A conciliação na Justiça do Trabalho: Análise histórica, jurídica e social de processos trabalhistas do TRT da 24^a Região

11

Dayane Alves
Arlinda Cantero Dorssa
Karen Giuliano Soares

2. As estruturas de legitimação da violência de gênero: análise da violência contra mulher expressa na realidade trabalhista de Corumbá

25

Guilherme Oliveira Rocha Vicente
Monizzi Mábile Garcia de Oliveira
Cleonice Alexandre Le Bourlegat

3. A humanização das relações trabalhistas em um ambiente de desigualdade: uma análise histórica dos processos trabalhistas de Mato Grosso do Sul no ano de 1984

44

Valdery Ferreira Zotelli
Magali Luzio Ferreira
Cleonice Alexandre Le Bourlegat

4. Catalogação dos processos trabalhistas do TRT da 24^a Região, Vara do Trabalho Ponta Porã

59

Stella Marys Fernandes Gonzalez
Kemelly Karen Alves Mello
Mariely Zambianco Soares Sousa
Luan Gabriel Silveira Venturini
Victor Wagner Neto de Oliveira

5. O trabalho análogo à escravidão no contexto rural brasileiro

74

Lorena de Andrade Barbosa
Maria Augusta de Castilho
Simone Beatriz Assis de Rezende

6. Um olhar sobre os aspectos da escravidão nos processos trabalhistas - TRT em Campo Grande/MS 1980	93
Diego Sena dos Santos Mariana Cavalcante de Brito Maria Augusta de Castilho	
7. Uma análise da reforma trabalhista sob a perspectiva da supressão das horas <i>in itinere</i>	105
Suelen Alencar Rufino da Silva Maria Augusta de Castilho Elaine Cristina Paganotti Rezende	
8. Memorial do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região	117
8.1 A logomarca do Memorial do TRT da 24ª Região e seu significado	118
8.2 História do Memorial do TRT da 24ª Região	119
8.3 Criador do projeto arquitetônico do Memorial do TRT da 24ª Região	121
8.4 Curadoras do conteúdo da exposição de longa duração do Memorial do TRT da 24ª Região	122
8.5 Criador da logomarca do Memorial do TRT da 24ª Região	127
8.6 Discurso de Inauguração do Memorial do TRT da 24ª Região	128
8.7 Imagens do Memorial do TRT da 24ª Região	130
9. Lançamento da primeira edição do livro JT no Curso da História de MS em formato digital	147
10. Lançamento da primeira edição do livro JT no Curso da História de MS	149
11. Lançamento da segunda edição do livro JT no Curso da História de MS	151
12. Convite para novas parcerias	153

APRESENTAÇÃO

O Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, ciente de que os documentos ao cumprir com o seu valor jurisdicional e administrativo para o qual foram criados ganham novos horizontes a serem estipulados pelos historiadores, a partir do objeto de suas pesquisas, firmou parceria com diversas instituições acadêmicas, com o intuito de promover a análise histórica em seu acervo de autos de processo findos.

Ao longo dos anos essas parcerias vêm gerando frutos, sinalizando que estamos no caminho certo ao cumprir nossa função social de devolver à sociedade sul-mato-grossense a sua própria história.

Nesse contexto, é com grande satisfação e alegria que entregamos à sociedade brasileira e, em especial, à comunidade acadêmica o terceiro volume da série JT no Curso da História de MS.

A obra é compêndio, onde estão congregados sete artigos, cuja historiografia retrata, dentre outros temas a humanização das relações trabalhistas, o trabalho análogo a escravo e a conciliação no Justiça do Trabalho.

Os trabalhos são de autoria de acadêmicos da Universidade Católica Dom Bosco e da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Campus Nova Andradina e Campus Três Lagoas, que utilizaram como fonte de pesquisas o acervo de processos judiciais da Justiça do Trabalho da 24ª Região, preservados desde a criação do primeiro juízo trabalhista do Estado de Mato Grosso do Sul, em 1962.

Ao trazer à luz esta edição, o TRT da 24ª Região contribui para sedimentar a importância do fomento à pesquisa em seu acervo documental histórico, assim como incorpora à bibliografia nacional estudos sobre a história social do trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho de Mato Grosso do Sul.

A concretização de uma obra desta natureza não se deve apenas aos seus autores, mas antes a todos aqueles que de forma direta ou indireta se envolveram. Agradecemos a todos os acadêmicos, professores, em especial à Professora Dra. Maria Augusta de Castilho, que não mede esforços para dar continuidade ao projeto de pesquisa no acervo histórico do TRT da 24ª Região.

Desembargador Nicanor de Araújo Lima

Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região



A CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO: ANÁLISE HISTÓRICA, JURÍDICA E SOCIAL DE PROCESSOS TRABALHISTAS DO TRT 24ª REGIÃO

Dayane Alves¹
Arlinda Cantero Dorssa²
Karen Giuliano Soares³

1 Introdução

O estudo teve como premissa a análise dos processos trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Estado de Mato Grosso do Sul, do ano de 1979.

Foram examinados setenta e três processos trabalhistas da 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Campo Grande, dos quais se dão destaques a trinta e três deles, cujos números são respectivamente: 272/79, 274/79, 275/79, 277/79, 278-B/79, 279/79, 281/79, 283/79, 285/79, 291/79, 292/79, 293/79, 294/79, 295/79, 296/79, 297/79, 299/79, 265/79, 252/79, 609/79, 614/79, 623/79, 625/79, 626/79, 628/79, 633/79, 636/79, 639/79, 645/79, 648/79, 649/79 e 650/79, vez que foram objetos de estudo e observação para sustentação da pesquisa.

A investigação faz parte do Projeto de Pesquisa intitulado “Análise Histórica dos Processos Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região-MS”, que tem como plano de trabalho o exame de processos trabalhistas dos anos de 1962 a 1984, pela parceria consolidada entre a Universidade Católica Dom Bosco e o TRT da 24ª Região.

Portanto, a análise das reclamações trabalhistas supracitadas teve como objetivo verificar quais foram os métodos utilizados para solucionar tais conflitos no ano de 1979, com ênfase nos métodos autocompositivos e heterocompositivos.

1 Acadêmica do 9º semestre do Curso de Direito da Universidade Católica Dom Bosco, Bolsista do CNPq, Pesquisadora do PIBIC, atualmente desenvolvendo pesquisa no laboratório de História. E-mail: dma.dayanealves@gmail.com.

2 Doutora em Língua Portuguesa Mestre em Comunicação e Letras. Docente no Programa de Pós-Graduação - Mestrado e Doutorado em Desenvolvimento Local da Universidade Católica Dom Bosco - MS. Email: acdorsa@ucdb.br.

3 Mestranda em Desenvolvimento Local em Contexto de Territorialidades pela UCDB. Bolsista Capes. E-mail - karengiuliano@gmail.com.

Diante do exposto, a pesquisa visa explorar, a partir de uma perspectiva histórica, jurídica e social, a prestação jurisdicional por meio da aplicação dos instrumentos alternativos para resolução de conflitos, com a intenção de apartar litígios trabalhistas de forma pacífica e célere.

A escolha do tema teve como princípio a apuração recorrente de conflitos trabalhistas solucionados a partir da mediação e conciliação, constatando-se, com a análise dos processos, que as demandas solucionadas por meio dos recursos autocompositivos foram concluídas com mais rapidez, ou seja, não prevalecendo após um ano do ajuizamento da ação.

Cabe ressaltar que o meio alternativo de solução de conflitos passou por diversos avanços no decorrer dos anos, tanto no ordenamento jurídico brasileiro, como no âmbito internacional, sendo um acontecimento recorrente ao longo da história que tem se destacado pela necessidade de proporcionar melhor celeridade e segurança jurídica às relações de trabalho.

O objetivo da pesquisa foi de identificar os principais meios alternativos de solução de conflitos, fazer um levantamento histórico e jurídico a respeito do tema e verificar quais as consequências para o ordenamento jurídico e para os sujeitos envolvidos em dissídios individuais e coletivos.

Com base em uma metodologia qualitativa realizada por meio de pesquisas bibliográficas e documentais, a questão norteadora teve como perspectiva a observação de como surgiram os métodos alternativos de solução de conflitos e quais foram as suas consequências no ordenamento jurídico brasileiro, destacando-se a Justiça do Trabalho e seu significado para a sociedade.

2 Soluções de conflitos na Justiça do Trabalho: da antiguidade à atualidade

Com a convivência do homem e seus semelhantes na sociedade, evidencia-se que diversos conflitos são desenrolados por divergências sociais, religiosas e políticas que cada indivíduo desenvolve, por meio da moral, no seu meio de convívio social, como também, no âmbito profissional e econômico. Salienta-se, assim, que viver em sociedade, inevitavelmente, gera conflitos.

Nesse sentido, primeiramente, antes de adentrarmos na análise histórica das formas de solução dos dissídios, faz-se necessária uma breve explicação das concepções acerca de conflito.

De acordo com o entendimento doutrinário, o termo “conflito” originou-se do latim *conflictus*, de *confligere*, o qual é utilizado para classificar situações de oposição, controvérsia, disputa e lide (FERRARESI; MOREIRA, 2013).

Para o mesmo autor (2013 apud DINAMARCO, 2004, p. 117) o conflito se apresenta como “a situação existente entre duas ou mais pessoas ou grupos, caracterizado pela pretensão a um bem ou situação da vida e a impossibilidade de obtê-lo”. Ou seja, a concepção se estende no sentido de que os conflitos surgem em decorrência da busca do homem pelos seus próprios interesses.

Em virtude das mais variadas espécies de conflitos, o Estado foi impulsionado a criar mecanismos para solucionar as problemáticas que surgiram no tempo. A primeira ferramenta criada foi a tutela jurisdicional, na qual por muitos anos achou-se como principal método utilizado para resolver os confrontos.

No entanto, atualmente a tutela jurisdicional não é exclusivamente o único instrumento utilizado para resolução dos embates existente no Brasil. Os meios alternativos à jurisdição têm ganhado grande relevância no ordenamento jurídico brasileiro, visto que estimula a participação das partes na busca por soluções mais justas e pacíficas, bem como pela característica ímpar de celeridade processual.

Conforme os princípios das doutrinas majoritárias, a autocomposição é um método que vem sendo utilizado no Brasil desde o Período Colonial, que, na época, adotava o mesmo sistema jurídico de Portugal (CAMPOS, FRANCO, 2017, p.7).

Como expressamente solidificada nas Ordenações Filipinas, Livro III, Título XX, §1º, de 1824, pode-se constatar:

E no começo da demanda dirá o Juiz às ambas as partes, que antes que façam despesas, e sigam entre elles os ódios e dissensões, se devem concordar, e não gastar suas fazendas por seguirem suas vontades, porque o vencimento da causa sempre he duvidoso. E isto, que dissemos de reduzirem as partes à concórdia, não he de necessidade, mas somente de honestidade nos casos, em que o bem poderem fazer. Porém, isto não haverá lugar nos feitos crimes, quando os casos forem tais, que segundo as Ordenações a Justiça haja lugar.

Além disso, observa-se que os meios alternativos de solução de conflitos foram considerados texto constitucional desde a Constituição Imperial de 1824, que dispunha em seu artigo 160 que as partes podiam nomear juízes árbitros.

Nesse sentido, evidencia que se ocorresse, na época, a reconciliação, o processo deixaria de ser proposto, conforme destacava o artigo 161 da Constituição Imperial de 1824.

Posteriormente, as demais Constituições também estavam resguardadas por meio de previsões legais acerca da autocomposição, o que impulsionou o amparo e segurança jurídica viabilizada pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988:

Art. 98. A União, no Distrito Federal e nos Territórios, e os Estados criarão:

I - juizados especiais, providos por juízes togados, ou togados e leigos, competentes para a conciliação, o julgamento e a execução de causas cíveis de menor complexidade e infrações penais de menor potencial ofensivo, mediante os procedimentos oral e sumaríssimo, permitidos, nas hipóteses previstas em lei, a transação e o julgamento de recursos por turmas de juízes de primeiro grau;

II - justiça de paz, remunerada, composta de cidadãos eleitos pelo voto direto, universal e secreto, com mandato de quatro anos e competência para, na forma da lei, celebrar casamentos, verificar, de ofício ou em face de impugnação apresentada, o processo de habilitação e exercer atribuições conciliatórias, sem caráter jurisdicional, além de outras previstas na legislação.

Ademais, a autocomposição também foi sustentada pelo Código de Processo Civil de 1973, conforme dispõe o artigo 125, que “O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, competindo-lhe: IV - tentar, a qualquer tempo, conciliar as partes”.

Já o novo Código de Processo Civil de 2015, trouxe diversas inovações ao instituto da autocomposição, visto que ganharam regras específicas, como preceitua o artigo 3º, §§ 2º e 3º.

Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito. ...

§ 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos.

§ 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.

Dessa forma, nota-se que a autocomposição vem se desenvolvendo no Brasil desde o século XIX, bem como percebe-se a profunda e valiosa integração da mesma no ordenamento jurídico brasileiro.

Destaca-se, portanto, que a inviabilidade do Poder Judiciário para resolver grandes quantidades de litígios, causa lentidão processual, morosidade e, conseqüentemente, ocasiona violação das garantias constitucionais, como o acesso à justiça e a duração razoável do processo.

3 Breves concepções do Direito do Trabalho e seus conflitos

Antes de adentrarmos no conceito e nas características dos conflitos trabalhistas, faz-se necessário discutirmos o que é trabalho, como se configuram as relações de trabalho e qual a sua aplicação no Direito do Trabalho para resolução das lides, visto que é em decorrência das relações de trabalho e emprego e do não cumprimento das normas em vigor que se manifestam as alterações trabalhistas.

As relações de trabalho passaram a existir no tempo e no espaço desde que o homem percebeu a primordialidade de suprir suas necessidades. Pode-se dizer, então, que sua existência data do início das relações humanas e que, provavelmente, subsistirá na sociedade enquanto o ser-humano existir.

Nesse sentido, vale destacar que o trabalho na Antiguidade era considerado condição de tortura ou castigo, ou seja, com feitiço de condenação, como evidenciada pela etimologia da palavra, que deriva do latim, *tripalium*, determinado como instrumento empregado para torturar escravos e animais.

Lembra Evaristo de Moraes Filho que o trabalho na Antiguidade era um castigo, dando-nos uma ideia de pena, fadiga, tarefa penosa e pesada. Dá a expressão “trabalho”, originada de *tripalium*, instrumento composto de três paus (estacas) usado para torturar escravos. Dessa concepção passou-se, por assimilação, à palavra *trapaliare*, que designa toda e qualquer atividade humana, manual, técnica ou intelectual. (LEITE, 2018, p.34).

Atualmente, o trabalho é classificado como atividade física e/ou mental, desenvolvida pelo homem com a finalidade produtiva em favor de terceiros, podendo ser classificado como trabalho autônomo ou subordinado.

Destaca Cassar (2015, p. 50) que “trabalho pressupõe ação, emissão de energia, desprendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado”. Portanto, foi dessa forma que as relações de trabalho e, conseqüentemente, os conflitos surgiram.

Consoante a isso, o Direito do Trabalho ganhou forma e foi consolidado, sendo que foi aperfeiçoado com o objetivo de garantir e preservar os direitos do trabalhador por meio de leis específicas e eficazes.

Para nós, o conceito de Direito do Trabalho é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho,

das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados. (CASSAR, 2015, p. 52).

É importante salientar que a Justiça do Trabalho teve sua origem tanto no âmbito internacional quanto no ordenamento jurídico brasileiro.

No contexto internacional, experienciaram-se dois períodos de grande importância: o pré-histórico e o histórico. O período pré-histórico foi marcado por três fases: a escravidão, servidão e a cooperação. Já o período histórico deu origem ao Direito do Trabalho de fato, tendo como principais causas a economia com a Revolução Industrial, fatores políticos e jurídicos (LEITE, 2018, p. 35).

No Brasil, o histórico do Direito do Trabalho pode ser dividido em três estágios, sendo a primeira marcada pelo período da escravidão, a segunda pela Proclamação da República e a terceira por meio da Revolução de Trinta.

Nesse sentido, corrobora Leite (2018, p. 35) que “Nas duas primeiras fases ainda não existia a nossa disciplina tal como conhecemos hoje. A partir da Revolução de Trinta é que realmente se inicia a fase contemporânea do direito do trabalho no nosso país”.

Diante do exposto, nota-se que o Direito do Trabalho tem como objetivo de restabelecer o equilíbrio e a harmonia entre a relação de empregado e empregador, resguardando os direitos de todos os trabalhadores.

3.1 Características dos conflitos trabalhistas

Sabe-se que o conflito é reflexo do convívio do homem com seus semelhantes. Assim, na esfera trabalhista, os dissídios, em decorrência das relações de emprego que transcorrem frequentemente de forma desrespeitosa, mantêm-se cada vez mais em evidência na sociedade.

Nesse sentido, afirma Nascimento (2011) que a partir de uma perspectiva superior, os conflitos sociais decorreram da vida em sociedade.

Os conflitos trabalhistas são parte de um fenômeno maior, os conflitos sociais, típicos da vida em comunidade. Evitar que ocorram não é possível. O ser humano e os grupos sociais têm interesses que podem opor-se. Assim, as sociedades convivem com conflitos. (NASCIMENTO, 2011, p.14).

De acordo com o juízo da doutrina majoritária, com o mesmo entendimento do autor referenciado supra, os conflitos e como lidar com eles encontram-se amparados pela Sociologia, a qual se utiliza de duas concepções: a primeira, de Redfield (1960), que defende como integrativo os conjuntos sociais e, a segunda, de Lewis Morgan (1973), que destaca que os conflitos são inumeráveis e que provocam mudanças societárias estruturais e substanciais.

Ressalta-se que ao lado de tais concepções encontra-se a escola sociológica dos conflitos, que considera existir conflito em qualquer sociedade.

A partir dessas perspectivas, acredita-se que os conflitos se originaram em decorrência da vida em sociedade, o que provocou a criação dos sistemas de composição de conflitos, por meio do Direito Processual do Trabalho, que teve como finalidade solucionar contendas entre pessoas e grupos.

Assim, com o objetivo de desatá-los, foram elaborados alguns instrumentos, cita-se: a autodefesa, autocomposição e heterocomposição.

Na percepção da doutrina predominante, os conflitos trabalhistas são divididos em duas áreas de estudo, ou seja, a material e a processual. Nesse sentido, podem ser classificadas em: conflitos trabalhistas individuais e coletivos, como destaca Nascimento (2011, p.15) quando sustenta que “Os conflitos coletivos envolvem pessoas não determinadas, mas unidas em torno de um ponto comum. Os individuais envolvem pessoas determinadas agindo no interesse próprio, direto e imediato”.

Dessa forma, pode-se dizer que os conflitos de interesse são aqueles em que as predileções de um indivíduo ou grupo vão de encontro um do outro, visto que possuem objetivos contrários, que provocam, na maioria das vezes, atritos. No mesmo sentido surge a lide trabalhista, ou seja, quando ocorrem conflitos de interesses e violações da norma jurídica trabalhista estabelecida entre empregado e empregador.

Diante do exposto, é possível observar que os estudos a respeito dos conflitos, tanto no direito material quanto na esfera processual trabalhista, são de suma importância, haja vista a relevância do desenvolvimento de métodos eficazes para solucionar desavenças capazes de garantir a harmonia e a paz social.

4 Métodos alternativos para soluções de conflitos

Como já referenciado em linhas anteriores, é possível perceber que o convívio em sociedade origina diversos conflitos de interesses, tendo em vista a relevância existente nos objetivos de cada indivíduo.

Assim, pode-se concluir que vivemos em uma época na qual é inevitável a não ocorrência de conflitos, sendo de suma importância o acesso à Justiça de forma eficaz, célere e segura.

Para tanto, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, XXXV, prevê que o acesso à Justiça é um direito indispensável, inviolável e pertencente a todos os cidadãos.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito [...].

Constata-se, no entanto, que tamanha é a importância dos meios de solução de conflitos, vez que a origem da Justiça do Trabalho em diversos países surgiu a partir da criação da conciliação para solucionar problemas nas relações de trabalho e emprego.

A título de exemplo, pode-se destacar o Brasil, com a criação dos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, no ano de 1907, conforme registra o autor:

Os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, segundo Souza Netto, embora não implantados, foram previstos pela Lei n. 1.637, de 5 de novembro de 1907, art. 8º, dispondo que “os sindicatos que se constituírem com o espírito de harmonia entre patrões e operários, como os ligados por conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, destinados a dirimir as divergências e contestações entre o capital e o trabalho, serão considerados como representantes legais da classe integral dos homens do trabalho e, como tais, poderão ser consultados em todos os assuntos da profissão”. (NASCIMENTO, 2011, p.56).

Portanto, os meios alternativos para a solução de conflitos podem ocorrer, por sua vez, como autocompositivos ou heterocompositivos, sendo que a autocomposição se divide entre a conciliação, mediação e a negociação coletiva. Já a heterocomposição, se subdivide em arbitragem e solução jurisdicional, sendo mais utilizadas nas reclamações trabalhistas a mediação e a conciliação. (JUNIOR, 2016, p. 273-274).

Assim, observa-se que os meios alternativos de solução de conflitos são de grande relevância para o Judiciário, tendo em vista a grande demanda de reclamações recebidas diariamente, o que ocasionada uma volumosa espera para solucionar as causas em juízo.

Dessa forma, os instrumentos supracitados e de auxílio são de suma importância para o bom funcionamento do Judiciário e para atender de forma satisfatória a população.

4.1 Reflexos da mediação e conciliação na Justiça do Trabalho

Salienta-se, mais uma vez, em aspectos gerais, que existem vários meios autocompositivos. A saber, os mais conhecidos são: a arbitragem, mediação e a conciliação. No entanto, na Justiça do Trabalho, a mediação e a conciliação são os métodos mais usados, devido às numerosas demandas de ações. Sendo assim, os objetivos são a satisfação das reivindicações expressas nos processos, bem como o alcance de maior efetividade dos direitos em tempo razoável.

A demasiada procura da sociedade pelo Poder Judiciário, na finalidade de resolver conflitos oriundos das relações de trabalho, resulta na demora exaustiva para se conseguir solucionar tantos litígios.

Dessa forma, o ordenamento jurídico brasileiro criou meios não judiciais para a resolução de dissídios, com o desígnio ímpar de viabilizar uma Justiça mais célere.

Vale destacar, assim, o que dispõe o art. 3º, § 3º do Código de Processo Civil (2016), sendo que “A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial”. Também estabelecido e consagrado por meio do artigo 764 da Consolidação das Leis Trabalhistas (1943).

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

No que tange à mediação, a lei é clara quando expressa que é uma atividade técnica exercida por um terceiro equânime, o qual não tem nenhum poder decisório.

Nesse sentido, o processo de mediação atua de forma a auxiliar as partes a encontrarem uma decisão para a problemática evidenciada. O artigo 1º, parágrafo único, da Lei 13.140/2015, sustenta expressamente:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a mediação como meio de solução de controvérsias entre particulares e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública.

Parágrafo único. Considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia.

Em outras palavras, pode-se conceituar a mediação como uma forma de autocomposição voluntária, ou seja, ninguém é obrigado a permanecer em processo de mediação.

Além do mais, todo o procedimento é realizado por uma pessoa imparcial, sendo que o mediador busca atenuar as emoções das partes envolvidas com o objetivo de que as mesmas cheguem a um acordo que satisfaça ambas as partes.

Mediação é a composição do conflito com a participação de um terceiro, suprapartes, o mediador, escolhido pelas partes, e que tem a função de ouvi-las e de formular propostas. As partes não são obrigadas a aceitar as propostas. O mediador nada decide; apenas interfere para aproximar as vontades divergentes dos litigantes. Nem sempre é clara a diferença entre mediação e conciliação, a ponto de alguns as confundirem. (NASCIMENTO, 2011, p. 23).

Consoante a isto, destaca-se que a mediação pode ser utilizada em diversos casos, entretanto, os mais comuns são os que envolvem conflitos administrativos, comunitários, escolares, trabalhistas, familiares, ambientais e empresariais, dentre outros. (JUNIOR, 2016, p. 273)

Já a conciliação ocorre com o auxílio de um conciliador o qual atua com o objetivo de encontrar meios para resolver os conflitos, podendo sugerir alternativas, sem a possibilidade de imposição compulsória de quaisquer medidas ou propostas a serem seguidas.

Nesse sentido, afirma Junior (2016, p. 273) que o conciliador tenta demonstrar as partes a solucionar o conflito acatando suas ponderações e alternativas para a resolução do conflito que, entretanto, depende da anuência das partes.

Ademais, diferentemente da mediação, o procedimento para conciliação pode ocorrer de forma compulsória, isto é, o juiz deverá propor a audiência de conciliação nos termos do artigo 774 da CLT, que dispõe que os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

O processo do trabalho, sempre inovador e a frente dos demais ramos do processo na sua missão de buscar a comunhão entre os contendores, tem sua atuação voltada à conciliação. Assim é que o artigo 764 da CLT afirma que os dissídios submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação. Ademais, seu parágrafo 1º determina a ação efetiva dos juízes na busca da conciliação, enquanto seu parágrafo 2º assevera que só no fracasso da conciliação é que o juízo converter-se-á em arbitral. Afinal, seu parágrafo 3º possibilita a conciliação válida mesmo após encerrada a fase conciliatória. (MANUS, 2018, s/p).

Assim, observa-se que os meios alternativos para solução de conflitos são de suma importância para o bom desenvolvimento da Justiça do Trabalho, tendo em vista a grande demanda de dissídios existentes, o que inviabiliza a duração razoável dos processos.

5 A conciliação e seus resultados em 1979

Diante do grande número de conflitos trabalhistas e o acúmulo de processos para julgamento, o Direito do Trabalho adotou medidas para facilitar a resolução dessas demandas, como pode-se evidenciar, pelo artigo 764 da CLT, que dispõe que os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

Consoante a isso, destacam-se que dos 73 processos analisados da 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Campo Grande, no ano de 1979, 30 tiveram suas lides solucionados por meio da conciliação.

Nos processos de números: 252/79, 609/79, 614/79, 623/79, 625/79, 626/79, 629/79, 633/79, 636/79, 639/79, 645/79, 648/79, 649/79, 650/79, verificou-se que os trabalhadores tiveram suas causas resolvidas dentro de um curto lapso temporal, ou seja, entre 2 a 7 meses, o que permitiu mais celeridade no Judiciário.

Cabe mencionar também os processos de números: 272/79, 274/79, 275/79, 277/79, 278-b/79, 279/79, 281/79, 283/79, 285/79, 291/79, 292/79, 293/79, 295/79, 296/79 e 297/79, em que em sua grande maioria foram ajuizados por trabalhadores que tiveram seus direitos violados pelos empregadores, devido à ausência de anotação na CTPS, demissão sem justa causa, falta de pagamento de verbas rescisórias, férias, décimo terceiro-salário, FGTS, dentre outros.

Nesse sentido, tais trabalhadores ajuizaram ações trabalhistas e obtiveram êxito quando da realização de audiência de conciliação, tendo seus processos resolvidos em um lapso temporal de 1 (um) a 6 (seis) meses.

Devido à privação de direitos, os empregados foram requerê-los na Justiça, sendo que em audiência optaram em fazer acordos com seus empregadores, resultando na solução das ações trabalhistas de forma bem mais rápida e eficaz para as partes, sendo que todos os processos perduraram de 1 (um) a 7 (sete) meses.

Em virtude do que foi mencionado, observa-se a importância que os meios alternativos de solução de conflitos têm para o Judiciário, favorecendo mais efetividade, segurança jurídica, celeridade e respeitando o princípio da duração razoável do processo.

6 Considerações finais

Diante do exposto, foi possível verificar que os meios alternativos de solução de conflitos possuem grande relevância para o ordenamento jurídico brasileiro, em especial para a Justiça do Trabalho, tendo em vista a grande demanda de reclamações trabalhistas.

Vale ressaltar que tais formas de solução de conflitos existem no Brasil desde a época Colonial, tendo sua primeira previsão legal nas Ordenações Filipinas e já nas primeiras Constituições, bem como na CLT de 1943, no antigo Código de Processo Civil de 1973, além de respaldo por meio de legislação especial a respeito da mediação e arbitragem.

O legislador incorporou novas possibilidades de solução de conflitos pelos meios autocompositivos e heterocompositivos, previstos no artigo 139, V, do CPC, que dispõe ser incumbência do juiz promover, em qualquer tempo, a autocomposição e, de preferência, com o auxílio de terceiros atuando como conciliadores e mediadores.

Além de ter previsão no Código de Processo Civil de 2015, também está previsto nos artigos 764 e 846 da CLT, que dispõem que os dissídios submetidos à Justiça do Trabalho serão primeiramente sujeitos à conciliação. Sendo essa imposição do legislador de grande relevância para garantir a celeridade processual, respeitando o princípio da razoabilidade processual.

Diante do exposto, observa-se que os meios alternativos de solução de conflitos são de suma importância, pois agilizam a solução das ações, contribuindo com a celeridade e segurança jurídica aos que buscam seus direitos no Poder Judiciário.

Referências

AVELINO, A. L. L. C. Análise histórica da autocomposição no Brasil e suas perspectivas com o novo CPC. **Portal Boletim Jurídico**, Brasil, 30. abril. 2019. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/4147/analise-historica-autocomposicao-brasil-perspectivas-com-novo-cpc>. Acesso em: 04 mai.2019.

BRASIL. [Constituição (1824)]. **Constituição Política do Império do Brasil de 1824**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm. Acesso em: 10 mai.2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 mai. 2019.

BRASIL. [Código de Processo Civil (1973)]. **Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973**. Institui o Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869impressao.htm. Acesso em: 5 mai.2019.

BRASIL. [Código de Processo Civil (2015)]. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Institui o Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 17 mai.2019.

BRASIL. **Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015**. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm. Acesso em: 17 mai. 2019.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 3 mai.2019.

BRASIL, **Lei nº 13.467, de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acessado em: 21 jun. 2019.

- CABRAL, T. N. X. A Evolução da Mediação e Conciliação no Brasil. **Revista FONAMEC**, Rio de Janeiro, v.1, n. 1, p. 354 -369. mai.2017. Disponível em: http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistas/fonamec/volumes/volumel/revistafonamec_numero1volume1_354.pdf. Acesso em: 17 mai.2019.
- CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. 9. ed., rev., e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.
- DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- FARIAS, J. G. S. C. **Panorama da mediação no Brasil: avanços e fatores críticos diante do marco legal**. Disponível em: [file:///C:/Users/H_Bar/Downloads/4099-15539-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/H_Bar/Downloads/4099-15539-1-PB%20(1).pdf). Acesso em: 25 abr. 2019.
- FERRARESI, C. S; MOREIRA, S. B. Conflitos e formas de resolução: da autotutela à jurisdição. **Revista JURISFIB**, Bauru - SP, v. IV, ano IV, dez. 2013. Disponível em: <http://docplayer.com.br/17961947-Conflitos-e-formas-de-resolucao-da-autotutela-a-jurisdicao.html>. Acesso em: 20. abr. 2019.
- LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Disponível: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553600601/cfi/4!/4/2@100:0.00>. Acesso em: 18 mai. 2019.
- MANUS, P. P.T. A Justiça do Trabalho e a importância da conciliação no processo judicial. **Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-jul-27/reflexoes-trabalhistas-justica-trabalho-conciliacao-processo-judicial>. Acesso em: 20 mai. 2019.
- MORGAN, Lewis H. A Sociedade Primitiva. Lisboa: 2ªed. Presença, 1973.
- NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao processo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502113732/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>. Acesso em: 19 mai. 2019.
- PORTUGAL. [Ordenações Filipinas (1984)]. **Legislação brasileira e portuguesa**. Ordena a execução das Ordenações Philippinas. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/242733>. Acesso em: 20 abr. 2019.
- REDFIELD, Robert. Peasant society and peasant culture. Chicago: Phoenix Books, The University of Chicago Press, 1960.
- SCAVONE JUNIOR, L.A. **Manual de arbitragem: mediação e conciliação**. 7. ed. atual. ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530971779/cfi/6/38!/4/2/4@0:71.4>. Acesso em: 18 mai. 2019.

AS ESTRUTURAS DE LEGITIMAÇÃO DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO: ANÁLISE DA VIOLÊNCIA CONTRA MULHER EXPRESSA NA REALIDADE TRABALHISTA DE CORUMBÁ

Guilherme Oliveira Rocha Vicente¹
Monizzi Mábile Garcia de Oliveira²
Cleonice Alexandre Le Bourlegat³

1 Introdução

As pesquisas referentes à temática que serão apresentadas tiveram início no segundo semestre de 2018, no Laboratório de História da Universidade Católica Dom Bosco, em Campo Grande – MS, com a apresentação do Projeto de Pesquisa: “Análise histórica dos processos trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho – MS”. Essa pesquisa tem como objetivo específico identificar o acervo datado entre 1962 e 1984 e descrever de forma sintética o contexto histórico e social apresentado nos processos, levando em conta a presença da mulher no mercado de trabalho, bem como apresentando um apanhado histórico de como a presença feminina foi colocada no meio trabalhista e na sociedade de forma geral.

Para realização deste trabalho, foi utilizado o método dedutivo, verificado o conteúdo apresentado nos processos, em contrapartida com um apanhado histórico acerca da presença feminina na sociedade. A partir desse método foi possível construir um arcabouço para se identificar as estruturas que legitimam a violência contra a mulher dentro do cenário trabalhista.

1 Acadêmico do 7º semestre do Curso de História da Universidade Católica Dom Bosco, bolsista do projeto de Iniciação Científica - PIBIC, na Universidade Católica Dom Bosco - UCDB. E-mail: guilherme.orv@gmail.com

2 Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Local da Universidade Católica Dom Bosco - UCDB. Coordenadora da pesquisa. E-mail: monizzi.mg@gmail.com

3 Doutora em Geografia (Desenvolvimento Regional) pela UNESP - Presidente Prudente (2000). Mestrado em Geografia (Geografia Humana - Urbana) pela universidade de São Paulo - USP (1979) e graduação em Geografia pela UNESP (1970). Orientadora da pesquisa. E-mail: rf25@ucdb.br

O projeto foi desenvolvido com base na análise histórica dos processos trabalhistas do acervo do TRT - 24ª Região, localizados no Laboratório de História da Universidade Católica Dom Bosco.

Foram analisados um total de 45 processos de números: 691/83 - 662/83 - 657/83 - 620/83 - 710/83 - 693/83 - 457/83 - 636/83 - 650/83 - 646/83 - 737/83 - 694/83 - 671/83 - 689/83 - 610/83 - 711/83 - 628/83 - 681/83 - 723/83 - 428/83 - 695/83 - 686/83 - 609/83 - 678/83 - 685/83 - 612/83 - 692/83 - 613/83 - 213/83 - 616/83 - 660/83 - 669/83 - 608/83 - 607/83 - 606/83 - 688/83 - 682/83 - 644/83 - 707/83 - 665/83 - 740/83 - 624/83 - 183/83 - 706/83. Dentre os processos analisados destacam-se os de números: 620/83 - 650/83 - 610/83 - 686/83 - 609/83 - 678/83 - 685/83 - 707/83 - 669/83, referentes às reclamações trabalhista movidas por mulheres no município de Corumbá, Mato Grosso do Sul.

A problemática da violência contra mulher vem sendo levantada como uma das principais questões da sociedade brasileira na atualidade. Altos índices de violência vinculados à questão de gênero e a recente veiculação midiática de feminicídios que ocorrem diariamente no país, reafirmam a necessidade de rediscussão da temática.

A violência de gênero se recicla dentro das estruturas sociais da nossa sociedade, se perpetuando por intermédio de uma cultura de normalização da opressão contra a mulher. Uma cultura que se formalizou dentro do processo histórico de formação do Brasil potencializando-se com a chegada dos colonizadores portugueses no século XV. A construção social imposta à mulher no período colonial legitimou as estruturas de submissão da mulher no “novo mundo”, gerando elementos para a normalização da violência contra a mulher. A partir desse contexto se constrói um plano de fundo, onde se pode verificar os primeiros vestígios de um controle social sobre a mulher, criando espaço para a violência sobre as mesmas.

No Brasil, a imposição do “receituário” de como a mulher deveria se comportar é legitimado e muitas vezes, imposta por instituições sociais, como a igreja e o Estado, formalizando uma determinada cultura. O texto utiliza o conceito de Cultura a partir dos escritos de Roque Laraia (1999), onde podemos estabelecer narrativas a respeito da estruturação de uma cultura da violência.

Diariamente, nos meios de comunicação, são reportadas cenas de uma sociedade violenta, traduzida em imagens, estatísticas e números que contribuem com o ideário de sociedade hostil, onde são centralizados dados e esquecidos a pessoal do indivíduo, contribuindo com a banalização e tornando fato natural a violência.

Também é possível perceber, ao longo dos anos, a legitimação da violência contra a mulher no imaginário social, banalizando, de tal forma, os atos considerados violento. E é por meio dessa legi-

timação social da violência que o homem a reproduz, por vezes em atos agressivos, por sutis piadas consideradas machistas.

Ao se normalizar o ato violento contra a mulher, seja com aval do Estado ou por parte da sociedade, criou-se durante os séculos uma espécie de redoma social, onde se está inserida o que se pode chamar de “legitimação da violência contra a mulher”.

Os dados apresentados neste trabalho sobre a temática em comento não tem a pretensão de generalizar a violência contra a mulher, nem muito menos afirmar que todas as mulheres, nos diferentes contextos históricos e culturais, sofreram tipos de violência, como submissão e passividade em determinadas situações, apontados neste estudo.

As hipóteses levantadas no presente estudo, estão longe de serem consideradas como detentoras da verdade absoluta. Objetiva-se com a pesquisa realizada sobre o presente tema, colaborar com a amplitude de idéias sobre a violência de gênero.

Nesse sentido, a abordagem inicial do texto versa sobre um breve contexto histórico da presença da mulher na sociedade durante os séculos, alertando-se ao fato de como a violência sempre esteve presente nas relações sociais, além de evidenciar como essas relações refletem na atualidade. Com relação aos tópicos seguintes, procurou-se dissertar sobre as diferentes formas de violência existentes contra a mulher e como essas formas estão presentes na vida das mulheres. Conclui-se abordando a violência na realidade trabalhista na cidade de Corumbá.

2 A culturalização da violência contra a mulher e sua legitimação no meio social

A construção de uma cultura punitiva contra as mulheres tem raízes históricas profundas, que para compreendê-las melhor, é preciso inicialmente analisar a forma como as sociedades antigas se constituíram e evoluíram desde então, bem como conhecer o papel da mulher nas respectivas sociedades, as quais serão discutidas neste trabalho, para então se debater sobre sua situação atual.

Também é importante debater sobre a cultura como conceito antropológico que segundo Roque Laraia (1999) é entendida como sistemas, padrões de comportamento socialmente transmitidos e desenvolvidos de geração em geração, sendo um sistema de símbolos e significados que compreende relações e modos de comportamento. A cultura possuía formas dinâmicas que condiciona a visão de mundo dos homens, onde comportamentos podem ser padronizados por um sistema cultural, que legitima ações contra grupos específicos.

Por meio dos estudos, pode-se perceber que as estruturas sobre a violência contra as mulheres se formaram a partir da construção do patriarcado nas sociedades antigas. O patriarcado, que desenvolveu uma forma de poder calcado em raízes com dominância masculina, tirou das mulheres sua autonomia, quando da fase de sua formação. A construção da sexualidade feminina, que perpassa e se forma no imaginário da sociedade, remontam a períodos pretéritos, sendo fundamental a sua análise nos períodos anteriores, para a sua compreensão na atual realidade.

A condição atual da violência cultural institucionalizada contra a mulher pode ser remontada e revista a partir da pré-história, que segundo os escritos de Santiago e Coelho (2007), a Revolução Neolítica transformara o *modus vivendi* dos grupos caçadores coletores do período (100.00 a 4000 a. C). Se até então nos grupos seminômades as atividades eram divididas na caça para os homens e o cuidado das crianças, juntamente com a coleta de sementes às mulheres. Agora com o advento da agricultura e da domesticação dos animais uma nova forma de ordenamento desses grupos surge. Tais mudanças na sua forma de se organizar privilegiaram primordialmente a fêmea que permanece na localidade sendo responsável pelos cuidados aos filhos, a alimentação dos rebanhos e o cuidado com o plantio, enquanto o macho para a complementação da dieta da comunidade sai em busca da caça.

Neste contexto, a formação de uma comunidade matrifocal se torna culminante no período, uma vez que os homens desconheciam as técnicas de cultivo, e em boa parte do tempo suas vivências se davam fora da realidade comunal, proporcionando a mulher certa autonomia nos acampamentos. Sendo assim, a mulher conseguia obter papel ativo e primordial nas comunidades primitivas, principalmente se considerarmos sua participação fundamental no trato dos produtos de subsistência dos povos sedentários.

Entretanto para o conhecimento da sociedade matrifocal, é preciso analisar outros fatores, que contribuem para discussão da centralidade das mulheres e o seu poder simbólico nesse período. Importa destacar que atrelado à importância material da agricultura, tem-se a construção simbólica da figura da mulher.

Com relação às “Vênus Paleolíticas”, estas são conhecidas pelos estudiosos como uma das primeiras representações divina da humanidade. Tratava-se de figuras que representavam a mulher, com características femininas como seios, nádegas, quadris e vulva, que muitas das vezes eram representadas de forma exageradas. Simbolizavam as partes de seus corpos que são consideradas geradoras da vida e sinônimos de fertilidade.

Alguns pesquisadores relacionam as representações de Vênus como o início de um culto antigo ao divino e este se constituía na figura de uma mulher a “Deusa-mãe”. Nos períodos posteriores aos caçadores/coletores, que perpassa a período da revolução Neolítica, uma imagem da mulher atrelada à fertilidade e à agricultura será formulada, em uma fase de prestígio as mulheres, evidenciando sua centralidade e importância, como aborda Oliveira (2005, p.3):

O Neolítico é considerado um momento de grande prestígio do feminino, fato atestado pelo impressionante número de esculturas, gravuras e outras imagens representando imponentes personagens femininos, cujo poder e natureza divina se afirmam nitidamente. [...] adoração da Deusa e matrifocalidade parecem caminhar juntas. Caracterizado pelo surgimento da agricultura, o período Neolítico marca um momento de extrema valorização dos aspectos positivos da Grande-Deusa como deusa da fecundidade, criadora da vida e, pensam historiadores e arqueólogos, também da mulher vista como a criadora no âmbito do humano.

Podemos então considerar a importância fundamental da mulher e o reforçamento da sua imagem “positiva”, com o fortalecimento da agricultura associando à fertilidade da terra à sua fecundidade. Torna-se evidente as práticas efetivas da participação da mulher na comunidade, e a exaltação da sua importância atuadora e simbólica nas sociedades primitivas. Entretanto não devemos nos exaltar aos fatos e compreender o período como uma comunidade com forma de governo matriarcal, onde as mulheres tinham o domínio particular dos mecanismos de produção e, portanto, um domínio aos homens. Apesar das discussões historiográficas ainda presentes na contemporaneidade, o conceito de uma sociedade matriarcal deve ser questionado, uma vez que mesmo com a sua centralidade nos grupos primitivos não significava que as mulheres governavam essas comunidades, e mesmo que governassem não há comprovantes que este governo se caracterizava pelo domínio ao sexo oposto como se constituiu o patriarcalismo posteriormente:

Alguns estudiosos julgam que o papel de destaque ocupado pela mulher na vida religiosa não implica numa posição semelhante na esfera civil. Para eles, a expressão “ela reina, mas não governa” constitui uma síntese adequada do status da mulher nas sociedades do Neolítico. [...] Outro fato que deprecia conta à hipótese do matriarcado primitivo era a total inexistência de sociedades históricas – mesmo aquelas consideradas mais primitivas – nas quais vigorasse este tipo de modelo. No centro dessa discussão, parece haver uma espécie de confusão semântica: enquanto o termo “matriarcado” diz respeito a um “governo feito pelas mães”, os termos “matrifocal” e “matricêntrico” referem-se à idéia de uma sociedade centralizada na mulher, mas não obrigatoriamente governada pela mulher. Já o termo “patriarcado” significa literalmente “governo feito pelos pais”. (OLIVEIRA,2005, p. 4)

Fatores como as mudanças espirituais e políticas transformam a situação da mulher, nas sociedades matrifocais, em pessoas que tinham prestígio, direitos e papel atuante na sociedade, sendo representadas positivamente. É a partir da invenção do arado, que permitia a produção crescente dos gêneros alimentícios, gerando estabilidade, excedentes de produção e maior fixação do ser humano nas terras produtivas, que houve maior abertura para o homem na participação das atividades agrícolas dando espaço para a sua tomada dos mecanismos de poder, a terra.

De acordo com Santiago e Coelho (2007), o lugar predominante da mulher muda com a invenção do arado quando o homem assume as atividades produtivas, tomando consciência de seu papel e da importância da terra, disseminando a ideia de propriedade privada da terra e dos rebanhos, surge a necessidade da fidelidade feminina para a que sua herança seja transmitida ao seu filho, sendo a esposa parte fundamental de seus bens, mudando o contexto da época e dando lugar a uma sociedade patriarcal em formação.

A partir desse novo tipo de formação social onde as mulheres passam a se tornar um objeto/bem-material da figura do marido, começa a se construir, ou melhor, desconstruir a imagem da mulher, onde as instituições patriarcais as delimitam em sociedades excludentes e hierárquicas firmadas no exercício do poder sobre os demais.

Nas sociedades antigas, a situação da mulher se torna ambígua, ou seja, de um lado possui direitos que deveriam assegurar sua paridade aos homens, de outro torna-se evidente a disparidade de gênero presente. A tradição para com a honra e a moralidade cria mecanismo que priva a mulher do seu exercício à cidadania, à literatura, às leis e à religião, além de criar um ideário de submissão das mulheres que por vezes acaba por legalizar a cultura da violência.

No Egito Antigo, pode-se afirmar por meio de alguns estudiosos, que as leis referentes aos direitos das mulheres traziam certas paridades de gêneros e até mesmo, possibilitavam que muitas mulheres chegassem de fato ao poder e governassem todos os homens. Todavia deve-se levar em conta que a realidade das mulheres em geral era bem diferente, pois ao considerarmos as tradições egípcias notavam-se as disparidades de gênero existentes no período e a forma violenta com que as mulheres eram tratadas.

De acordo com a tradição egípcia, o adultério feminino era punido de forma severa, enquanto com relação aos homens, a sociedade os tratava de forma mais branda. Conforme MOCELLIN, (2000, p. 9) "A mulher adúltera deveria ser lançada aos crocodilos ou então ter o nariz cortado. Já o homem poderia ser emasculado, levar cem bastonadas ou ser condenado a trabalhos forçados.

Na literatura e na religião, as mulheres ocupavam o lugar de coadjuvantes. Na sociedade egípcia as atribuições da figura da mulher eram construídas, sobretudo pelo o olhar masculino:

Já a literatura apresenta-nos a mulher egípcia como vulgar, caprichosa, infiel, mentirosa e vingativa. [...] as obras literárias eram produzidas por homens, a maioria sacerdotes. Era, portanto a visão masculina do universo feminino. Infelizmente, não há um único texto literário do Egito Antigo atribuído à mulher.” (MOCELLIN, 2000, p. 8).

Na mesopotâmia, a situação da mulher não era muito diferente, a cultura da prática à violência contra a mulher, pode ser notada do Rio Tigre ao Eufrates. Mocellin (2000) exemplifica a péssima condição a que a mulher estava sujeita nas sociedades sumérias, podendo ser observada na lei referente a conflitos matrimoniais onde em caso da prática de adultério a mulher deve ser jogada ao rio enquanto ao homem cabe apenas o pagamento de meia mina de prata.

Nas sociedades greco-romanas, a condição e as representações femininas eram deixadas em segundo plano, ou seja, permaneciam estritamente aprisionadas na esfera da família, fundamentadas nas relações patriarcais, que as colocam em lugar de subordinação ao homem na posição de chefe de família. Naquela época, a mulher era considerada um bem-material de posse do pai e posteriormente do marido, por intermédio do casamento. Como posse/bem-material a mulher estava sujeita a diferentes formas de violência.

Importante destacar, que a violência não se caracteriza apenas como ato físico direto, mas se caracteriza também por qualquer formação de estrutura que podia inibir, aprisionar e reter suas ações. A mulher não tinha qualquer direito à herança ou a bens pertencentes a sua família, cabendo apenas o direito ao filho homem. Por séculos, a mulher não teve a garantia da posse de bens deixando-a muito atrás, quando a questão em debate é a paridade de direitos ao homem.

A criminalização do adultério por parte da mulher era sempre recriminada de forma violenta e nisso as sociedades parecem entrar em consenso. No sistema doméstico, ao qual era atribuído suas vivências, cabia a ela somente obedecer, assim como ressalta Fustel de Coulanges (2007, p. 44-45-94-105):

O princípio da família antiga não está unicamente na geração temos prova disso no fato de, dentro da família, a irmã não ter os mesmos direitos do irmão. [...] O pai podia amar sua filha, mas não lhe podia legar seus bens [...] A mulher, em sua infância, depende do pai; durante a mocidade, de seu marido; na morte do marido, de seus filhos; se não tem filhos, dos parentes próximos de seu marido, porque a mulher nunca deve governar a sua vontade [...] Fazem desse poder uma espécie de instituição primordial,

mas não explicam como se constitui, a não ser pela superioridade da força do marido sobre a mulher e do pai sobre os filhos. [...] essas leis se mostram tão rigorosas e inexoráveis para com o adultério. Em Atenas permitia-se ao marido matar a culpada. Em Roma, o marido, como juiz da mulher, condenava-a à morte.

Na Idade Média e na Idade Modernidade a moralidade católica se fortificou nas sociedades europeias e em grande parte suas ideias são prevalentes até hoje. Uma das maiores manifestações de violência contra a mulher, já registrada na história da humanidade, ocorreu com o fato do chamado “Caça às bruxas”, cujo fato foi reconhecido e estimulado pela Igreja Católica, que em consentimento com a fé, violentaram e queimaram mulheres vivas, prática considerada horrenda, ocorrida entre os séculos XIV e XVI, se repetindo nos séculos XVII e XVIII.

Os caminhos trilhados pelas mulheres nas sociedades do medievo foram cerceados por uma infinidade de atribuições estipuladas por uma sociedade, onde as forças de poderes estavam centradas no Rei, ou seja, na figura de um homem, e da igreja católica, que juntos organizaram a sociedade calcada em estruturas excludentes e misóginas, onde inibiram os direitos e o pleno desenvolvimento das mulheres.

Para os homens religiosos daquele período, as mulheres eram vistas como “naturalmente” inferiores ao sexo masculino. Para eles, Deus teria criado primeiramente o homem a sua imagem e semelhança e a mulher seria apenas, um reflexo da imagem masculina, uma figura secundária, responsável por trazer o pecado ao mundo, sendo assim passível ao castigo:

A mulher era vista pelos religiosos como “naturalmente” inferior ao sexo “viril”. Deus havia criado primeiro o homem. Ele foi criado à imagem e semelhança do Todo-Poderoso. Ela era meramente um reflexo da imagem masculina, uma imagem secundária. [...] Considerada responsável pela queda da humanidade no pecado, a dominação do esposo sobre ela e as dores do parto eram vistos como seu castigo [...] A inferioridade feminina provinha da fragilidade do sexo, da sua fraqueza ante aos perigos da carne. (MACEDO, 1990. p 19).

A brutalidade no seu tratamento que se davam às mulheres, estava ligada não somente a um senso de justiça presente na sociedade, pois era considerada um direito primordial do seu “guardião” pai ou marido, como afirma MACEDO, (1990, p. 21), “Os homens, pais ou maridos, reservavam o direito de castigá-las como uma criança, a um doméstico, a um escravo. Era um direito de justiça inquestionável, primordial, absoluto”.

O desdém a mulher construída no período medieval permanece na modernidade, onde tem duplo sentido, ou seja, em uma sociedade que busca o renascimento por meio da razão e cientificismo, mas que permanece com ideias retrógradas frente aos direitos das mulheres.

Em plena efervescência dos ideais iluministas, mesmo com a crítica às “barbáries” presentes no medievo e a igreja católica, mulheres continuavam a ser perseguidas e queimadas nas fogueiras. Parece que as ideias do levante revolucionário liberal não prolongaram o debate a realidade feminina, onde o campo de discussão sobre sua representatividade política, a construção da sua imagem e sua falta de direitos permaneceu nula. Araujo (2013) pontua que as mulheres viviam menos que homem, sendo o principal fator da sua morte a maternidade onde a criança tinha preferência à vida, antes da mãe. As mulheres eram feitas de aparências criando-se um culto a beleza, “seja bela e se cale” era um termo corrente na época. A vida da mulher no campo era mais dura, além de mais silenciosa em uma realidade rural imersa no patriarcalismo, o espaço da mulher não era a cidade, o público, mas o privado, sua vida se dava dentro de casa, presa, escondida, privada do mundo exterior.

Teles (1993) demonstra que no Brasil a construção da sua realidade não foi diferente, a sujeição a violência da mulher, remonta a chegada dos colonizadores portugueses no século XV, que demarca a legitimação da violência por intermédio da escravidão de mulheres negras e indígenas, e da permanência da moral punitiva cristã na construção da família brasileira. Aqui a mulher branca foi confinada à realidade doméstica e privada da convivência com a sociedade, sendo a sua vida um bem de seu marido. Quanto à mulher negra e a indígena, estas foram tratadas como animais, ficando a mercê das vontades de seus donos, o estupro, a mutilação e os espancamentos tornaram-se parte de suas realidades.

É durante essa formação da base social do país, que muitos estigmas foram impostos às mulheres. A autora Mary Del Priore (1994) ressalta o papel das instituições na concretização de discursos criados para que as mulheres pudessem segui-los.

O discurso sobre o uso dos corpos femininos e seus prazeres, imposto de cima para baixo, sobretudo a partir do século XVII, expressa-se através de uma apologia que lisonjeia a mulher para melhor submetê-la. A Reforma Protestante e Contra-Reforma Católica, introduzindo mais austeridade nos costumes, dão o tom severo dos discursos, e a mulher torna-se alvo preferido dos pregadores que subiam ao púlpito para acusá-la de luxúria. (DEL PRIORE, 1994, p.16)

A construção desse aparato histórico social ao longo da formação da humanidade coloca a mulher em segundo plano, os momentos históricos citados acima permitem perceber que a trama de situações em cunho, religioso, social, comercial e etc, foi feita para deixar a mulher à deriva da história. Marginalizadas, sua condição será reescrita com os movimentos feministas que surgem principalmente a partir do final do século XIX, que a partir de então discutem e lutam pela a modificação da realidade estrutural da violência contra a mulher.

3 As formas de violência contra a mulher: como reconhecê-las

A construção histórica da violência contra a mulher, abordada no tópico anterior, ajuda-nos a compreender que muitas vezes a circulação da violência na sociedade acaba por maquiagem as ações agressivas cotidianas, que passam despercebidas pelas vítimas, justamente por esse caráter normalizador ao qual ela se propaga em nossas relações sociais. Desta forma torna-se necessário a visibilização sobre as formas de violência existente contra a mulher, para que a mesma possa obter mecanismos de compreensão da sua realidade para construção de sua defesa.

A violência é expressa e legitimada por diferentes culturas em variadas sociedades. Candau (2005) aponta que suas manifestações se multiplicam, assim como seus autores, a multiplicidade de forma que ela assume na sociedade atual, revela a magnitude do problema podendo-se considerar então, uma “cultura de violência”.

Sendo assim, ao abordarmos violência devemos analisá-la no sentido mais amplo de seu entendimento, constituindo um conceito que remonta a sua amplitude de manifestações. “A violência não pode ser reduzida ao plano físico, mas abarca o psíquico e o moral. Talvez se possa afirmar que o que se especifica a violência é o desrespeito, a coisificação, a negação do outro, a violação dos direitos humanos.” (CANDAU, 2005, p.141). Desta forma ao verificarmos as formas de violência em que as mulheres estão submetidas diariamente devemos levar em consideração as diferentes manifestações de violência presente na sociedade, que não devem ser reduzidas apenas pelo sentido físico do ato de agressão, estas se manifestam de diferentes formas e graus de severidade. Marilena Chauí ajuda-nos a ampliar a discussão sobre a temática:

Violência significa: 1) tudo o que age usando a força para ir contra a natureza de algum ser (é desnaturar); 2) todo ato de força contra a espontaneidade, a vontade e a liberdade de alguém (é coagir, constranger, torturar, brutalizar); 3) todo ato de violação da natureza de alguém ou de alguma coisa valorizada positivamente por uma sociedade (é violar); 4) todo ato de transgressão contra o que alguém ou uma sociedade define como justo e como um direito. Consequentemente, violência é um ato de brutalidade, sevícia e abuso físico e/ou psíquico contra alguém e caracteriza relações intersubjetivas e sociais definidas pela opressão e intimidação, pelo medo e o terror (CHAUI, 1999, p. 3)

A violência presente na nossa cultura carrega traços de naturalização, legitimando as ações de homens contra as mulheres. Torna-se necessário o debate sobre as formas as quais ela se apresenta, seja na esfera pública ou privada das relações sociais. O ambiente familiar e do trabalho, se constituí-

ram nas últimas décadas como as principais localidades de manifestação dessa violência. Torna-se necessário a conscientização sobre as formas como ela se dá, em busca de uma conscientização da sociedade na luta de igualdade de gênero, para que as mulheres deixem de ter em suas realidades, vivências discriminatórias e opressivas.

3.1 As formas de violência contra a mulher na sociedade

A violência de gênero é toda manifestação que cause danos ou sofrimento físico, psicológico ou moral, tendo como base o gênero e que impacte de forma negativa na identidade e o bem-estar social da vítima. Estas formas de violência são multifacetadas e ao analisarmos seu quadro, devemos compreender os diferentes indivíduos afetados pela sua teia. Nas linhas a seguir entrará em discussão a violência contra a mulher, embarcando nas dimensões intrafamiliar, doméstica, econômica e institucional, como explicaremos melhor a seguir, entretanto o debate sobre a temática se abre e compreende todas as manifestações de gênero.

A violência intrafamiliar e doméstica se apresentam como duas das mais enraizadas formas de violência presente em nossas relações sociais, principalmente por possuir um caráter de proximidade do envolvidos, onde se costumam relações de afeto e confiança. Apesar de suas semelhanças elas se diferem, a primeira se formula em ações e/ou omissões que partem de um membro da família, em sua maioria á aquele que ocupa a figura parental, que a prejudique, não é necessário possuir laços de consanguinidade e indefere se acontece dentro ou fora de casa, pois se fundamenta justamente na relação de poder existente entre os membros familiares. A violência doméstica ocorre dentro do ambiente doméstico e distingue-se da anterior, por incluir outros membros do grupo que convivem em um ambiente familiar, podendo ocorrer com indivíduos que possuem laços consanguíneos ou civis, como marido e mulher.

A violência econômica direcionada a mulher é aquela ligada ao roubo ou destruição de bens pessoais como roupas, documentos, residência, móveis utensílios domésticos e etc. da vítima. Outra variável é a recusa do pagamento da pensão alimentícia muito comum nos casos de abandono dos pais, a não participação ou ajuda econômica nos gastos básicos da sobrevivência do núcleo familiar também se encaixa no quadro da violência econômica. Esta dependência das mulheres pode ser vista como uma das razões de inibição de suas ações contra seus agressores, muitas mulheres donas de casa tendem a não denunciar atos de violência por dependerem financeiramente de seus maridos.

Outro fator que colabora para a diminuição das denúncias de violência é a ineficiência dos serviços públicos, que devido à demora e não resolução dos casos acaba por desencorajar as vítimas, a

violência institucional é, justamente aquela presente nos serviços públicos, que inclui desde a falta de acesso, como a má qualidade das tarefas exercidas. As práticas mais recorrentes são: a migração por diversos serviços até receber o atendimento necessário, frieza e negligência no tratamento, maus tratos dos profissionais contra os usuários etc. A discriminação de gênero também está muito presente nestas instituições principalmente para com mulheres em processo de gestação, aborto ou parto, caracterizando a violência obstétrica muito recorrente nos serviços de saúde.

A expressão criada nos anos 1970 pelo movimento feminista “cultura do estupro” simboliza a tendência que há na sociedade, de naturalizar a violência sexual e culpabilizar a vítima. Por meio desta determinada cultura, o assédio sexual presente em diversos ambientes como empresas, ruas e transportes públicos, percorre pela impunidade. Sistematizada na objetificação do corpo da mulher, a violência sexual é justificada por intermédio do julgamento moral que há em torno do “ser” mulher. Usa-se então como justificativa do abuso, as roupas da vítima o horário ao qual a mesma circulava no momento da agressão, ou até mesmo o fato de estar sozinha sem a companhia de um homem. Esta mesma sociedade que desculpa o agressor e a mesma que constrói um discurso de ódio que pune as relações femininas. A Manipulação e o desamparo fazem com que as vítimas se sintam impotentes, por isso nem sempre buscam ajuda dos órgãos de apoio o que aumenta o quadro de violência, cria-se então uma esfera psicológica de rejeição e medo.

A cartilha disponibilizada pela Coordenadoria da Mulher do município de Passo Fundo-RS⁴ exemplifica os tipos de violência cometida contra a mulher e amplia a concepção das formas de violência, direcionadas às mulheres entendendo-se: insultos constantes, humilhação, desvalorização, chantagem, isolamento de amigos e familiares, ridicularização, manipulação afetiva, ameaças, privação arbitrária da liberdade (impedimento de trabalhar, estudar, cuidar da aparência pessoal, gerenciar o próprio dinheiro, brincar, etc.), confinamento doméstico críticas pelo desempenho sexual, omissão de carinho, negar atenção e supervisão, estupro dentro do casamento ou namoro; Investidas sexuais indesejadas ou assédio sexual, inclusive exigência de sexo como pagamento de favores; negação do direito de usar anticoncepcionais ou de adotar outras medidas de proteção contra doenças sexualmente transmitidas; Aborto forçado e exames obrigatórios de virgindade.

Observando esses exemplos acima é possível verificar a questão da posse sobre o corpo feminino e como esse ao longo dos anos foi colocado à disposição da sociedade graças a suas imposições sobre os mesmos, legitimadas por instituições de poder.

3.2 As formas de violência contra a mulher no trabalho

A violência também atinge as mulheres em seu ambiente laboral, desde a sua busca por oportunidades empregatícias, sua tentativa de promoção a cargos até mesmo na criação de sua própria empresa. Em tais relações circulam valores machistas, que prejudicam as potencialidades do que pode vir a ser as suas contribuições, desta forma acabam tendo suas funções minimizadas ou excluídas das atividades laborais diárias. Esta série de condutas pode ser reconhecida como assédio moral no trabalho, que consiste em ações que prejudicam a liberdade, igualdade de direitos e expressão da personalidade da vítima. A cartilha do ABC da violência contra Mulher no Trabalho disponibilizada pela Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade e Combate à Discriminação do Trabalho, ligada ao Ministério Público do Trabalho, contribuiu para o entendimento da violência presente no ambiente laboral.

O assédio moral pode ser expresso por meio da humilhação e do constrangimento, mesmo que estes sejam feitos por meio de palavras ou gestos sutis que acabam por gerar a exclusão ou a disparidade de oportunidades. O assédio geralmente está ligado a relações de poder que segundo Foucault (1979) não se focaliza somente na forma hierárquica, mas também se manifesta de forma horizontal. Sendo assim, não ocorre precisamente de forma vertical, entre empregador e empregado ocorrendo também de forma horizontal, entre colegas de serviço. Diariamente mulheres estão sujeitas a piadas sexistas, perseguições, cobranças excessivas, utilização de palavras de baixo calão que remetem a sua sexualidade e corporalidade, brincadeiras inapropriadas referentes a status sociais, cuidados maternos, fragilidade, sensibilidade emocional, sexualidade instintiva, manipulação etc., que afetam diretamente o desenvolvimento de seu trabalho.

A violação do espaço do corpo da mulher vincula-se ao assédio sexual existente nas relações trabalhistas, onde se presencia a violação de seu corpo, por gestos, olhares e insinuações desde o momento de sua contratação. Grande parte dos casos acontece em face do empregador ao seu subordinado, onde este utiliza de seu poder hierárquico, para legitimar o assédio em vista de uma troca de favores, que supostamente trará ao empregado benefícios nas relações de trabalho, este tipo de violência pode ser reconhecido como assédio sexual por vantagem.

O assédio pode ocorrer também entre colegas de trabalho conhecido como assédio sexual por intimidação, onde o agressor pratica a violência sem que ofereça necessariamente algo em troca. Toda conduta de natureza sexual se enquadra como assédio no trabalho, como gestos obscenos, palavras, bilhetes, e-mail, fotos, vídeos que incitam o assédio, não precisando que ocorra de fato o contato físico. Recentemente uma série de denúncias de assédio sexual foi vinculada ao meio artístico, mostrando que esta realidade está presente em diversos ambientes laborais.

Outra forma de violência muito comum e cada vez mais em voga na atualidade é a pornografia de vingança, juntamente com a violência virtual como um todo. As práticas de violência online ou off-line vêm crescendo muito nos últimos anos, por estar em um ambiente em que o agressor acredita que há anonimato em seus atos, age de forma agressiva e machista em comentários destinados às mulheres. É dentro do meio virtual que a mulher se depara com essa forma de violência a pornografia por vingança onde o indivíduo divulga sem consentimento da vítima, fotos e vídeos íntimos após término de relacionamento. Em muito dos casos esta demonstração clara de discriminação de gênero e violação da corporalidade da mulher, prejudica a imagem da vítima que passa por um julgamento moral da sociedade e acaba sendo ela a culpabilizada pela situação e não o agressor. As consequências desses atos, de circulação comum em muitas empresas, são agravantes para mulheres, pois uma vez que atinge as redes dificilmente o vídeo é retirado de circulação. Esta situação de exposição e vexame da mulher podem acabar em casos de depressão e suicídio por atingir diretamente a autoestima das mulheres. Em nossa sociedade parece haver um consenso positivo em relação à exposição de mulheres em pornografia, neste caso torna-se muito mais difícil compreender que esta exposição sem consentimento, caracteriza-se como uma forma de violência.

A divisão sexual do trabalho associa-se a distribuição desigual de atividades entre homens e mulheres, onde as realizações masculinas são mais valorizadas e as mulheres tendem a ser excluídas. Esta diferenciação pode ser melhor notada na diferença salarial atribuída às partes onde mulheres que ocupam o mesmo cargo que homens mesmo este sendo de liderança tendem a ganhar menos. A exclusão parte de atitudes diárias desde a diminuição da atuação feminina em seu ambiente de trabalho, bem como a anulação de sua fala dentro do mesmo. Pautas feministas vêm buscando a apropriação da mulher em seu espaço de direito, como sujeito histórico, que contribui socialmente. Buscar seu local de fala junto a sociedade permanece como um dos desafios da mulher junto a sociedade patriarcal.

4 A violência contra a mulher expressa na realidade trabalhista de Corumbá no ano de 1983

Como apontado anteriormente às formas de agressão contra a mulher, circulam dentro da sua realidade laboral sem que a mesma possa tomar consciência de como essas ações às prejudicam. Neste tópico será analisado como a violência contra mulher pode ser notada nos processos trabalhista, movidos por mulheres, na Junta de Conciliação e Julgamento de Corumbá – MS no ano de 1983.

Nos nove processos selecionados para discussão, pode-se avaliar que a violência datada no período se constitui pela total falta de aplicação e ressarcimento dos direitos trabalhistas das vítimas. Devido à negligência dos contratantes, percebe-se que muitas dessas mulheres trabalharam “legalmente na ilegalidade”, ou seja, buscavam o serviço na forma legal, mas o contratante tendia a levar sua prática à ilegalidade e na conseqüente privação de seu direito.

Avaliando os processos, percebe-se que as reclamantes em sua maioria não tinham a carteira de trabalho anotado, quando a tinham, era assinada de forma errônea, ou lhe era retida em posse do empregador, forma de violência bastante presente nos processos trabalhistas de Corumbá e que acabava por facilitar a defesa do empregador, que caminhava a contratação do empregado para irregularidade. No processo de nº 650/83 a reclamante abre um processo trabalhista contra CINEMATROGRÁFICA FARJALLA ANACHE LTDA, na função de auxiliar de serviços gerais, alegando que teve a data de sua admissão anotada de maneira errônea em sua CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social). Na sua carteira de trabalho consta a data de 01/09/1981, entretanto a data correta seria 31/05/1976, cinco anos antes da referida. A mesma recebia salário mínimo regional da época, afirma que sua CTPS se encontrava em posse do empregador, que se recusava a devolvê-la, e que foi dispensada sem justa causa sem receber as verbas indenizatórias referentes ao 13º salário, férias e salário relativo a outubro de 1983.

No processo de número 678/83 a reclamante também tem seus direitos feridos. Nota-se que durante o processo em que a defesa tenta negar que a reclamante tinha de alguma forma prestado serviço para empresa, não reconhecia suas atividades laborais como uma prestação de serviço legal. A trabalhadora teve suas funções requeridas em função do trabalho sazonal de gado na FAZENDA CONCEIÇÃO A/C, na função de cozinheira e doméstica, quando da diminuição de sua necessidade, foi considerado pelo empregador desnecessário seu serviço, sendo, por conseguinte dispensada sem justa causa. Nenhum salário recebeu por suas atividades, a trabalhadora requeria em seu processo, salários (30 dias), aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais, horas extras e domingos trabalhados. A defesa posicionou-se alegando que a indenização era indevida, posto que a reclamante jamais prestou serviços para fazenda, quer como cozinheira, quer como doméstica e que se estava na propriedade, residindo ali por um curto período, era porque a trabalhadora era esposa de ex-empregado. Mesmo alegando que ela não trabalhava no local, negando sua prestação de serviço em claro sinal de violência e negligência, é estipulado o pagamento de 40.000,00 Cr\$ (Cruzeiros) em forma de conciliação para vítima. É necessário ressaltar que a reclamante deu a causa o valor de Cr\$ 125.220,60 que considerava justo, ao período de trabalho prestado e situação a que foi exposta, entretanto neste e nos demais processos a quantia pedida nunca vem a ser paga por inteiro. Sem

ter como comprovar o período em que prestou serviço e sem acreditar no sistema judicial as vítimas tendem a entrar em acordo por um valor menor do que o proposto inicialmente, para que a causa não seja perdida.

Caso similar ocorre no processo de nº 620/83, onde a reclamante entra com processo trabalhista contra HOTEL J.K, às mazelas empregatícias coincidem. A trabalhadora foi admitida no dia 23/09/83 e demitida sem justo motivo no dia 03/10/83, a mesma não teve a (CTPS) assinada, quando dispensada o empregador não concedeu o aviso prévio e não pagou as verbas indenizatórias referentes ao 13º salário e férias proporcionais. O discurso da defesa é o mesmo, e se baseia na falta de comprovação dos serviços prestados para o não ressarcimento da vítima. De acordo com a defesa, a reclamação proposta era juridicamente impossível, pelo fato de a reclamante nunca ter sido empregada da empresa e que a mesma os procurou em seu estabelecimento comercial propondo efetuar serviços eventuais avulsos de lavadeira de roupas, camas e mesas e que a trabalhadora não soube compreender a proposta, portanto não se caracterizava como serviço habitual, constante e assalariado.

A realidade encontrada nos processos cabe uma discussão bem mais ampliada que abarca as concepções mais amplas do conceito de violência, essas mulheres tinham suas funções descaracterizadas para serem tratadas como serviços informais e sem garantia de direitos, com sentimento de impunidade e desamparo, acabavam por aceitar conciliações com valores abaixo dos que consideravam por direito.

O quadro seguir refere-se aos nove processos trabalhistas da Junta de conciliação e julgamento da 10ª Região de Corumbá, movidos por trabalhadoras, e analisados, a priori apresentam as irregularidades das ações processuais, quantias. O X refere-se à presença da situação sinalizada na linha superior o - indica que no processo não foi apontado tal situação.

Processo nº	*Irregularidades na assinatura da CTPS	(CTPS) não assinada	*Verbas indenizatórias não pagas.	*Conciliação abaixo do proposto	Demitida sem aviso prévio
678/83	-	X	X	X	X
650/83	X	-	X	X	-
620/83	-	X	X	X	X
686/83	-	-	X	X	X
610/83	X	-	X	X	-

678/83	-	X	X	X	X
707/83	-	X	X	X	X
685/83	-	-	X	X	X
609/83	-	X	X	X	-
669/83	X	-	X	X	X

*CTPS com assinatura em data diferente da contratação ou retida com empregador.

* Verbas indenizatórias referentes a 13º salário, férias, horas extras etc.

* Referente ao pagamento parcial dado ao reclamante por intermédio de conciliação.

Ao se analisar o quadro acima, bem como suas informações no que se referem às estruturas que legitimam violências contra a mulher em seu ambiente laboral, foi possível demonstrar parte do aparato histórico cultural que legitima muitas das ações violentas contra mulheres, nesse caso com ênfase no ambiente trabalhista.

5 Considerações finais

Em breve análise pode-se verificar as estruturas que formam o arcabouço histórico da presença feminina na formação social e como ao longo dos séculos foram se construindo barreiras ligadas à figura da mulher. Estruturas sociais construídas à base da figura do homem heteronormativo, moldes impostos por instituições da Igreja e do Estado que legitimam todo o alicerce para a violência contra a mulher, fazendo reflexo a uma sociedade patriarcal. Imposições e contraposições são impostas a figura feminina e isso pode ser visto dentro de diversos ambientes sociais entre eles o trabalhista, nesse ambiente, por consequência, é possível verificar níveis de violência ligados à mulher. A disparidade salarial é um dos exemplos que levaram movimentos feministas às ruas na luta por salários iguais.

Visualizar os moldes sociais em que a violência contra a mulher foi sendo construída, faz parte do processo de emancipação que a mulher vem criando, em movimentos pensados por mulheres para mulheres, para que essas pudessem se conscientizar sobre seu lugar, sobre sua fala e sua importância sociocultural, que muitas vezes foram negadas a elas.

Importa destacar que esses processos tiveram início de forma efetiva a partir do final do século XIX, onde uma onda feminista tomou algumas regiões do globo terrestre, e esse processo de desconstrução vem se elaborando dialeticamente, de modo que muitas outras pautas direcionadas às mulheres surgiram a partir desses movimentos.

Identificar que a violência contra mulher pode ser vista em diferentes culturas e em diferentes períodos históricos, é compreender que esta construção histórica cria um ideário de subordinação da figura da mulher. Entretanto, a concepção sobre sua realidade não pode ser reducionista, acreditando que desde a formação da sociedade a mulher assumiu um papel de subordinação em relação ao homem e que sua história se resume a esse papel, o que nada colabora para compreensão de sua luta pela igualdade.

Compreender melhor a redoma que envolve as relações de violência contra mulher não deve-se reduzir a análise apenas para a questão de gênero, mas deve-se abordar a problemática atrelada a outras categorias que também afetam as mulheres, pensando assim, nos marcadores de diferença que constituem para a violência contra o outro o diferente. Nesse sentido, as mulheres não sofrem violência apenas por serem mulheres, mas sim por um conjunto de fatores que marcam sua diferença do que vem a ser o normativo, o homem hétero, tais como etnia, classe, geração, corporalidade, cor da pele etc.

Em suma, de todo o exposto, entende-se que a legitimação cultural da violência contra mulher prejudica a sua liberdade e o seu pleno desenvolvimento, atingindo-a desde a esfera doméstica até a laboral. Conforme retratado nos processos trabalhistas da Vara do Trabalho de Corumbá, a restrição de seus direitos, constituem-se como práticas de violência muito presente na vida das mulheres daquela época, resultando em mazelas não restituídas nas vidas daquelas mulheres, que ao se depararem com um sistema judicial que não tiveram assegurados os seus direitos trabalhista, com isso gera-se um sentimento de impunidade e insegurança na busca e permanência do emprego.

Referências

ARAÚJO, D. R. W. Um olhar historiográfico da condição feminina durante o antigo regime. In: ROBERTO, Giordano Bruno Soares; SIQUEIRA, Gustavo Silveira; FONSECA, Ricardo Marcelo (Orgs.). **História do direito**. Florianópolis: FUNJAB, 2013, p. 368-392.

BRASÍLIA. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade e Combate à Discriminação do Trabalho. **ABC da violência contra mulher no trabalho**. 2018. Disponível em: <http://movimentomulher360.com.br/publicacoes/o-abc-da-violencia-contra-a-mulher-no-trabalho>. Acesso em: 20 jun. 2019.

CANDAU, Vera Maria. **Reinventar a escola**. 4.ed. Petrópolis: Vozes, 2005.

- CHAUI, Marilena. Uma ideologia Perversa. **Folha de S. Paulo**, Caderno Mais, 14 de março de 1999.
- COULANGES, Fustel de. **A cidade antiga**. 3.ed. São Paulo: Martin Claret Ltda, 2007.
- DEL PRIORE, Mary. **História das mulheres no Brasil**. 4.ed. São Paulo: Contexto, 1994.
- FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Organização e tradução de Roberto Machado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.
- JUSTIÇA DO TRABALHO - 10ª Região - Junta de Conciliação e Julgamento de Corumbá - MS - Processo nº 678/83
- JUSTIÇA DO TRABALHO - 10ª Região - Junta de Conciliação e Julgamento de Corumbá - MS - Processo nº 650/83
- JUSTIÇA DO TRABALHO - 10ª Região - Junta de Conciliação e Julgamento de Corumbá - MS - Processo nº 620/83
- JUSTIÇA DO TRABALHO - 10ª Região - Junta de Conciliação e Julgamento de Corumbá - MS - Processo nº 686/83
- JUSTIÇA DO TRABALHO - 10ª Região - Junta de Conciliação e Julgamento de Corumbá - MS - Processo nº 610/83
- JUSTIÇA DO TRABALHO - 10ª Região - Junta de Conciliação e Julgamento de Corumbá - MS - Processo nº 707/83
- JUSTIÇA DO TRABALHO - 10ª Região - Junta de Conciliação e Julgamento de Corumbá - MS - Processo nº 685/83
- JUSTIÇA DO TRABALHO - 10ª Região - Junta de Conciliação e Julgamento de Corumbá - MS - Processo nº 609/83
- JUSTIÇA DO TRABALHO - 10ª Região - Junta de Conciliação e Julgamento de Corumbá - MS - Processo nº 669/83
- LARAIA, Roque de Barros. **Cultura um conceito antropológico**. 12.ed Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1999.
- SANTIAGO, Rosilene Almeida; COELHO, Maria Thereza Ávila Dantas. **A violência contra a mulher: antecedentes históricos**, v. 11, n. 1, 2007.
- OLIVEIRA, Rosalira. Em nome da mãe: o arquétipo da Deusa e sua manifestação nos dias atuais. **Revista Ártemis**, v, 3, p. 1-16, dez., 2005
- MACEDO, José Rivair. **A mulher na Idade Média**. 1.ed. São Paulo: Contexto, 1990.
- MOCELLIN, Renato. **As mulheres na Antiguidade**. São Paulo: Editora do Brasil, v. 1, 2000.
- TELES, M. A. de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1993.

A HUMANIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS EM UM AMBIENTE DE DESIGUALDADE: UMA ANÁLISE HISTÓRICA DOS PROCESSOS TRABALHISTAS DE MATO GROSSO DO SUL - 1984

Valdery Ferreira Zotelli¹
Magali Luzio Ferreira²
Cleonice Alexandre Le Bourlegat³

1 Introdução

Em tempos de globalização o sistema econômico passa por uma grande alteração em suas características. O mercado é cada vez mais competitivo principalmente pela alteração na geopolítica comercial, obrigando as empresas e se reinventarem a cada momento. Toda essa cobrança sofrida pela administração é transferida para o trabalhador o verdadeiro responsável pela produção e combustível para uma longevidade de uma empresa.

Os precedentes de um funcionário moderno são o quanto esse está engajado com os objetivos da empresa, em outras palavras é o quanto esse está disposto em empregar seu esforço máximo para cumprir as metas e objetivos da empresa, não como um colaborador, mas como uma engrenagem, assumindo para si o compromisso e tendo a empresa como prioridade.

Todo esse engajamento é obtido graças à pressão sofrida pelo funcionário, o medo de vir a ser demitido e engrossar a larga fileira do desemprego, obriga-o a se desdobrar em longas jornadas, extravasando às 8 horas diárias, levando serviço para casa, respondendo e-mail em seu período de descanso, fazendo-se refém de péssimas condições e gerando o conformismo com os baixos salários.

1 Acadêmico do curso de Sociologia na Universidade Paulista. Acadêmico do Curso de História da Universidade Católica Dom Bosco, bolsista do PIBIC-Universidade Católica Dom Bosco - UCDB. Email - valderyzotelli@gmail.com

2 Professora de História. Mestre em Desenvolvimento Local e Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Local da Universidade Católica Dom Bosco - UCDB. Co-orientadora da pesquisa. E-mail - luzio.magali@gmail.com

3 Doutora em Geografia pela UNESP-Presidente Prudente. Docente e pesquisadora do PPGDL - Universidade Católica Dom Bosco - Campo Grande - MS - Brasil. Orientadora da Pesquisa. E-mail - clebourlegat@ucdb.br

A relação trabalhista entre desiguais economicamente, dá origem a cobranças abusivas, uma relação autoritária que prioriza os lucros, um processo que inferioriza o trabalhador e o diminui perante seu empregador, colocando-o em condição de mercadoria pronto para ser substituído assim que não mais estiver cumprindo suas atividades adequadamente ou mesmo que não seja mais lucrativo.

A pesquisa foi realizada no Laboratório de História - LABHIS, tendo como método o indutivo, com uma abordagem sistêmica, utilizando como embasamento teórico a consulta em artigos disponíveis na internet, sendo eles encontrados em sites especializados de busca como o google acadêmico, ou revistas digitais, além da consulta aos processos trabalhistas do TRT da 24ª Região do ano de 1984, cedidos ao LABHIS, buscando identificar nesses processos situações vividas pelos trabalhadores e que se enquadrem na temática.

Neste período foram analisados um total 57 processos de números: (2754/84, 2755/84, 2756/84, 2757/84, 2758/84, 2759/84, 2761/84, 2762/84, 2763/84, 2764/84, 2765/84, 2766/84, 2767/84, 2768/84, 2770/84, 2771/84, 2772/84, 2775/84, 2777/84, 2784/84, 2786/84, 2787/84, 2788/84, 2789/84, 2797/84, 2835/84, 2839/84, 2940/84, 2850/84, 2851/84, 2852/84, 2853/84, 2854/84, 2856/84, 2857/84, 2858/84, 2868/84, 2970/84, 2799/84, 2802/84, 2803/84, 2805/84, 2809/84, 2810/84, 2812/84, 2913/84, 2816/84, 2817/84, 2818/84, 2819/84, 2821/84, 2822/84, 2828/84, 2830/84, 2831/84, 2832/84, 2833/84).

Em um primeiro momento o artigo traz uma compreensão acerca da dignidade humana, uma análise histórica dos principais pensadores do tema, da mesma forma faz-se um paralelo com o dia-a-dia à luz da sociologia moderna. No segundo momento, faz-se uma análise das transformações nas relações trabalhistas bem como o processo de humanização destas. E por fim, o artigo aborda a Justiça do Trabalho e sua importância nesse processo de humanização e de defesa do trabalhador, com a análise dos processos trabalhistas cedidos ao LABHIS e o relatos das narrativas encontradas nesses processos.

Em sua maioria, as reclamações são em relação à sobrecarga de trabalho, diferença salarial, demissão sem aviso prévio, não pagamento de verbas indenizatórias, ausência total ou parcial de direitos básicos preestabelecidos na CLT. Desta forma se consegue perceber a desvalorização do caráter humano no que diz respeito a extração máxima da força produtiva.

2 A compreensão acerca da dignidade humana

A palavra dignidade é descrita nos dicionários da modernidade como a qualidade de quem é digno, de quem é honrado, estando esse significado diretamente associado com a origem da palavra. Em latim *dignitate* significa honradez, virtude, dessa forma o conceito de dignidade é constantemente confundido com o conceito de honra.

O conceito de honra assim como o de demérito é fruto de uma construção social, sendo inerente ao ser, uma vez que é o resultado das representações de sujeito aceitas em um determinado contexto social. No processo de aceitação, as práticas, o comportamento e as características são julgadas por terceiros em um intervalo de tempo e esse julgamento define se o indivíduo é virtuoso o suficiente para vir ser considerado honrado.

A esse respeito, é preciso considerar que:

As noções de prestígio e ascensão social parece-me vinculadas, exatamente, a diferentes formas de viver e lidar com a questão da individualidade na sociedade contemporânea. Fazem parte por sua vez, de um processo mais amplo de construção social da identidade. (VELHO, 1987, p.45).

Ao seguir com esse pensamento nos deparamos que nos dias atuais a diferença entre uma pessoa digna ou não digna está inteiramente associada em como sua imagem é projetada na sociedade. Dessa forma o fator de dignidade deixa o indivíduo e o corpo e se atrela a referências abstratas, em outras palavras, a identidade do sujeito.

Na visão moderna, a identidade do sujeito cada vez mais tem suas características alteradas abandonando o ser autêntico e as peculiaridades que o diferencia e se aproximando de uma performance aceita. Desta forma cria-se um roteiro para a vida, onde cada etapa representa uma fase obrigatória e com tempo preestabelecido, onde o caminhar de forma profícua coloca-o em condições para atingir o sucesso e a honra.

Conforme defendido por Velho (1987, p. 45), no processo de construção da identidade, o sujeito é quem define um caminho específico a seguir, entretanto as decisões são tomadas com base nas representações de pessoa ideal, configurando um conflito. O “não saber o que se quer” é tomado como falta de interesse e não é bem aceito na sociedade moderna, em contrapartida as decisões podem ser rotuladas e estigmatizadas.

Dessa forma, nessa visão a representação social do sujeito é responsável por definir a sua dignidade, atribuindo assim estigmas a grupos sociais e sua ocupação empregatícia. Uma vez que se o

sujeito não atingindo os seus objetivos mesmo com as suas potencialidades, ele é inteiramente responsável e acaba não ocupando o emprego ideal.

O processo de construção da dignidade humana como conhecemos hoje começou a ser trilhado ainda na antiguidade, a evolução do homem somente foi possível graças a sua capacidade de cooperação, quando indivíduo ocupava um lugar na sociedade sendo uma peça fundamental para a sobrevivência da tribo.

No pensamento clássico, a dignidade humana é vinculada a capacidade humana de aprender e cogitar, sempre investigando a fim de produzir o seu conhecimento sem ser influenciado. Logo, um ser pensando assim não poderia ter a sua dignidade vinculada apenas ao cargo ou posição na sociedade.

Com a expansão do cristianismo e da visão Judaico-cristã, o homem passou a ser visto como pessoa seja ele senhor, escravo ou livre. Uma vez que, segundo a Bíblia Sagrada Deus fez o homem a sua imagem e semelhança, promovendo assim a igualdade entre todos os seres humanos, e pregando a fraternidade e o perdão entre esses.

A esse respeito, é preciso considerar que:

A concepção de dignidade humana, por conseguinte, faz parte da tradição personalista e metafísica do cristianismo, que com seu influxo sobre a cultura Ocidental, sobretudo, partir do século IV depois de Cristo, possibilitou fosse abandonada a antiga aceção grega de cosmogonia e de poliarquia como fundamento da dignidade humana. A partir de então, o homem passou a ser concebido como um ser de filiação divina e não um produto natural, fundando-se cabalmente a dignidade do homem no 'reino do espírito' e na liberdade da vontade. (MORGADO, 2018, p.16).

Na visão kantiana, a dignidade está inteiramente associada ao fator concreto, uma vez que o homem é considerado digno pelo simples fato de existir e ser homem. Amplia-se assim o fator de dignidade, desprendendo do cargo ou profissão do indivíduo e de qualquer um de suas realizações produzidas em vida, uma vez que o homem é um igual dotado de razão e possui todas as faculdades e possibilidades de seus semelhantes.

A esse respeito, é preciso considerar que:

No reino dos fins, tudo tem um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode pôr-se, em vez dela, qualquer outra coisa como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente, então ela tem dignidade. (KANT, 2013, p. 77).

Logo, o fator de dignidade está associado a dois componentes, a finalidade uma vez que o homem é o fim de si mesmo e único responsável pela sua felicidade e a autonomia, uma vez que a partir de suas potencialidades a sua forma de agir deve ser respeitada, uma vez que existe uma igualdade entre todos os seres racionais.

Como forma de reafirmar a inviolabilidade do caráter humano, em 1948 a Declaração Universal dos Direitos Humanos é publicada e passa ser principal norteadora e base para a publicação de leis acerca desse tema. Ela surgiu em momento que a história da humanidade estava manchada por atrocidades e morticínios cometidos durante a Segunda Grande Guerra, catástrofes provocadas pelo homem e seu sentimento de superioridade.

A esse respeito, é preciso considerar que:

Os Direitos Humanos tem o condão de auxiliar no entendimento dos dispositivos regulado e suprallegal, para que o valor máximo do homem, para que sua dignidade seja resguardada. Tratando a todos com respeito e consideração, ao mesmo tempo em que preservará suas prerrogativas e o direito de receber igual tratamento das pessoas com as quais se relacionam, garantido a todos que seja concedido tratamento condizente com a dignidade da pessoa humana, civilizar o tratamento a todos com respeito e consideração, ao tempo em que preservará seus direitos e prerrogativas, devendo exigir igual tratamento de todos com quem se relaciona. (ROSÁRIO, 2017, p. 2).

No Brasil, a dignidade humana passa a ser prevista em lei com a promulgação da Constituição de 1988, a chamada constituição cidadã, garantindo a todos os indivíduos direitos invioláveis e fundamentais para a vida. Em seu artigo 5º a Constituição (BRASIL, 2010, p. 10) estabelece que, “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]”.

A esse respeito, é preciso considerar que:

A dignidade da pessoa humana desde muito deixou de ser exclusiva manifestação conceitual daquele direito natural metapositivo, cuja essência se buscava ora na razão divina ora na razão humana, consoante professavam em suas lições de teologia e filosofia os pensadores dos períodos clássico e medievo, para se converter, de último, numa proposição autônoma, do mais subido teor axiológico, irremissivelmente presa à concretização constitucional dos direitos fundamentais. (BONAVIDES, 2001, p. 231).

Conforme defendido por Bauman (2007, p. 35), nos dias atuais, a modernidade encurtou as distâncias entre o amor e o desapego, o útil e o descartável, o moderno e o ultrapassado. Algo diretamente ligado ao trabalho, haja vista que para satisfação dos desejos de consumo, se cobra cada dia um trabalho melhor, um salário melhor, associando o trabalho as possibilidades de consumo, ao mesmo tempo em que ocorre a distanciação das classes sociais e a fragilização da classe trabalhadora, deturpando o verdadeiro sentido do trabalho e conferindo a ele a capacidade de estratificar a sociedade.

3 A humanização das relações trabalhistas

Na pré-história as relações trabalhistas eram determinadas pelo trabalho coletivo, onde o trabalho era dividido pelo sexo e idade. O homem um ser social para manutenção e sobrevivência da espécie começa a se organizar em pequenos grupos, que posteriormente se transformaram nas pequenas comunidades, e por fim sacramentando a união com o surgimento dos primeiros centros urbanos.

No primeiro momento a base da sociedade era a família, tendo esse laço primário como responsável pela união da tribo, onde os chefes da sociedade eram os anciãos, e principais responsáveis pela manutenção da ordem, exercendo seu domínio apenas pela experiência, havendo qualquer tipo de estratificação, uma vez que esses eram também incluídos na divisão do trabalho, ou seja, não havia uma diferença clara entre pessoas.

A esse respeito, é preciso considerar que:

É a família, portanto, o primeiro modelo das sociedades políticas; o chefe é a imagem do pai, o povo a imagem do filho, e havendo nascidos livres e iguais, não alienam a liberdade a não ser a troca da sua utilidade. Toda a diferença consiste em que, a família, o amor do pai pelos filhos o compensa dos cuidados que estes lhe dão, ao passo que, no Estado, o prazer de comandar substitui o amor que o chefe não sente por seus povos. (ROUSSEAU, 2002, p.11).

Com o processo de sedentarização e o surgimento de novas tecnologias, cada vez mais a tribo foi ganhando destaque e se fortalecendo. A capacidade de produção propiciou o crescimento populacional e com isso a necessidade de um aumento do território como consequência, momento esse que começa a surgir os primeiros conflitos no mundo pré-histórico.

A partir desse ponto as tribos passam por um momento de evolução na sua estrutura política e administrativa, com o surgimento dos primeiros chefes representantes dos interesses da comunidade. Começa nesse momento a diferenciação entre pessoas, uma vez que os cargos administrativos

conferiam a seus ocupantes uma noção de prestígio e não participação no trabalho pesado. Esse sistema prevalece e é cada vez mais aperfeiçoado, sendo a base das sociedades clássicas da antiguidade.

Com o tempo as guerras passam a ser o principal objetivo das comunidades, que passam a sobreviver da pilhagem e da captura de escravos. Os escravos eram conseguidos em meio aos conflitos tribais, os grupos perdedores eram submetidos ao trabalho forçado. Logo essa prática se estendeu pelo mundo antigo conferindo ainda mais uma noção indigna ao trabalho, uma vez, que somente os escravos realizavam tarefas degradantes e os homens livres se fortaleciam para as guerras.

A esse respeito, é preciso considerar que:

Os membros de classe alta, na antiga Grécia, eram dirigentes planejadores de atividades comuns e eram bem-sucedidos na conclusão de atividades e como empresários civis. Isso não era trabalho, pois o trabalho era executado por escravos ou burgueses. Os últimos eram cidadãos livres que, no entanto, precisavam ganhar o sustento com trabalho remunerado, não podendo dedicar-se à musa ou ao “negotium”, ou seja, àquelas atividades sociais superiores. (ZAVATTARO, 2013, p. 2).

A idade média na Europa é marcada pela desigualdade social, as relações trabalhistas eram pautadas na submissão do camponês (servo) ao senhor feudal, em função da fome, miséria, doenças e a insegurança devido às invasões bárbaras. Os servos diferentemente dos escravos tinham o direito à vida e a integridade de seus corpos, no entanto deviam obediência a seu senhor e ficavam vinculados à terra, perdendo o direito de se movimentar pelos feudos ou mesmo procurar um lugar melhor para viver.

Entre as características desse período, se destacam o trabalho como punição ou redenção dos pecados. Um pensamento difundido pela grande influência da igreja católica, que pregava que o homem deveria se desprender de qualquer interesse financeiro, uma vez que o sacrifício do dia-dia que o levaria a salvação, seguindo o exemplo de Cristo filho de Deus.

Na transição da idade média para a moderna, esses ideais vão ser totalmente condenados e combatidos pelo pensamento Iluminista e o Protestante. Essa mudança de pensamento é responsável por alterar as relações trabalhistas para o que é conhecido hoje em dia e o por dar novas configurações ao ritmo de produção.

A esse respeito, é preciso considerar que:

Na tradição cristã, a Reforma Protestante fez com que o trabalho passasse a ser visto como instrumento de salvação e como forma de realizar a vontade divina. Na tradição oriental, as religiões viam o trabalho como uma atividade que harmoniza os homens com a natureza e que desenvolve o seu caráter. (WOLECK, 2002, p. 4).

Na contextualização dos fatos Baptistucci e Dos Reis (2005, p. 100), destacam que “nesta fase, muda-se significativamente a forma do mercado capital do trabalho, usando-se como base o conhecimento tecnológico como agente propulsor para as mudanças de base da indústria atual”. Com a mudança de pensamento o trabalho e o seu resultado assumem novas características, a marca desse período é a liberdade individual e o acúmulo de capital. A produção deixa de ser artesanal e assume um ritmo industrial, resultado das novas tecnologias utilizadas e da divisão do trabalho, defendida por teóricos da época.

O eixo de produção principal deixa de ser o campo e passa a ser as cidades, cada vez mais populosas e sem condições alguma para receber tantos novos moradores. A grande oferta de mão de obra carente por necessidades básicas se torna uma fonte de renda para industriais modernos. O trabalho deixa então de ser serviu e passa a ser assalariado, modificando o vínculo entre empregador e empregado, ao mesmo tempo em que dá maior liberdade ao trabalhador, também exime o empregador de qualquer responsabilidade com a vida social do funcionário.

A esse respeito, é preciso considerar que:

No princípio da humanidade, havia uma unicidade orgânica entre o homem e a natureza, onde o ritmo de trabalho e da vida dos homens associava-se ao ritmo da natureza. No contexto do modo de produção capitalista, este vínculo é rompido, pois a natureza, antes um meio de subsistência do homem, passa a integrar o conjunto dos meios de produção do qual o capital se beneficia. (OLIVEIRA, 2002, p. 5).

Diferentemente em outros continentes, colônias de exploração de países europeus, o trabalho escravo ainda é utilizado até o século XIX. No Brasil como exemplo a abolição do trabalho escravo somente foi dada no ano de 1888, um ano antes da proclamação da república no país. Nesses países as relações trabalhistas e o ritmo de produção eram totalmente diferentes e eram utilizados como quintais Europeus.

A relação entre senhor e escravo nesse período ainda se retoma a ideais de superioridades construídos ao longo da idade média. Entre as principais justificativas para a submissão forçada de um povo estava a religião e aspectos físicos. O negro africano e o próprio indígena americano, eram tidos como desalmados e não humanos, onde o trabalho forçado era uma forma de salvação ou purificação.

A esse respeito, é preciso considerar que:

A justificativa da escravidão se desloca. A cristianização torna-se um assunto a ser resolvido nos locais onde os escravos seriam levados. A hegemonização da crença dos negros passa a ser concebida em termos de vantagens e desvantagens que poderiam trazer para seus algozes - traficantes e senhores. (PINSKY, 2010, p. 18).

O negro africano era capturado e transportado para diversos continentes do mundo, vendidos como mercadoria sem ter nenhum tipo de direitos fundamentais respeitados por seus algozes. Uma vez comprado por um senhor, eram mantidos em longas jornadas de trabalho forçado, em condições insalubres, sem nenhum tipo de compensação financeira, podendo na verdade sofrer castigos físicos por qualquer demonstração de “preguiça”.

No final do século XIX e início do século XX, começa a se espalhar pelo mundo ideais socialistas, levados principalmente por imigrantes europeus que buscavam espaço em terras novas. Inspirados em pensamentos marxistas, trabalhadores de todo o mundo começaram a se mobilizar em greves e lutas para conseguirem melhores condições de trabalho e pagamentos justos para o seu ofício.

No Brasil, a fundação do Partido Comunista do Brasil e o levante de operários resultaram em grandes transformações nas relações trabalhistas e na condição em que os trabalhadores eram expostos em seus locais de trabalho. Toda essa luta foi coroada com a Consolidação das Leis Trabalhistas no governo Vargas, o que unificou a legislação trabalhista e garantiu uma forma de defesa ao trabalhador.

Entre as principais mudanças a partir da CLT, se destacam a definição de jornada máxima de 8 horas diárias, férias, registro obrigatório de trabalhador e piso salarial. Essas medidas por mais que pareçam absurdas nos dias de hoje, representavam a luta dos operários nesse momento histórico. Outra vitória para os trabalhadores foi a implementação da Justiça do Trabalho, responsável pela mediação das relações trabalhistas e a proteção do trabalhador.

Entretanto ainda há um grande caminho a se seguir, barreiras culturais que precisam ser trabalhadas com educação pontual. Entre elas podemos citar a discriminação de gênero no mercado de trabalho, a diferença salarial entre homens e mulheres, o assédio moral e sexual que ainda são tão presentes, vestígios de uma formação patriarcal.

A esse respeito, é preciso considerar que:

Neste sentido, pode-se entender que a educação possui um forte viés transformador dos valores e da realidade do ser humano e, por meio dela, este se torna capaz de atuar

como sujeito de direitos. Entretanto, não se trata de um processo de educação sem qualquer direcionamento, mas sim uma dimensão da educação para os direitos humanos. (PORPINO, 2018, p. 2).

Logo a educação tem fundamental importância nesse processo de humanização das relações trabalhistas, uma vez que, a formação de pessoas críticas e conscientes de seus direitos diminuiu as barreiras da desigualdade social impedindo a imposição de uma classe sobre a outra.

4 O papel da Justiça do Trabalho na humanização das relações trabalhistas

O papel humanizador da justiça moderna é o resultado de um processo de humanização da própria justiça. Desde o surgimento do primeiro código de leis, o Código de Hamurabi, na constituição da sociedade civil e mesmo até os dias de hoje, a justiça passou por momentos de transformação acompanhando as mudanças sociais ocorridas ao longo dos séculos.

O papel da justiça parte do princípio de que todas as pessoas têm direitos e deveres iguais, sendo ela a responsável pela balança e equilíbrio entre as partes e amenizando as desigualdades entre as partes.

A esse respeito, é preciso considerar que:

Necessitando de condições básicas de sobrevivência, é mais do que natural que os hipossuficientes se sujeitem a todo e qualquer tipo de trabalho ou exploração. A desigualdade social acentuada é sombria, produzindo também consequências graves em relação à violência, à criminalidade, ao racismo, ao ódio, dentre tantas outras mazelas sociais. (MOREIRA, 2018, p. 2).

Seguindo com esse pensamento, o processo de colonização brasileiro foi responsável por perpetuar e justificar a desigualdade social e a concentração de rendas nas mãos de poucas pessoas, o que conferiu um grande abismo entre as partes nas relações trabalhistas. Para tanto, mostra-se a importância de leis trabalhistas rígidas para combater a submissão trabalhista de uma classe em detrimento a outra.

A esse respeito, é preciso considerar que:

As leis trabalhistas, assim como a própria Justiça do Trabalho, sempre representam um preponderante contrapeso na relação entre capital e trabalho, mantendo, ainda que com algumas discrepâncias, o equilíbrio entre as já mencionadas livre-iniciativa e valorização do trabalho humano. (ARAÚJO, 2017, p. 2).

Entretanto a legislação trabalhista brasileira trilhou um caminho inverso nos últimos anos, sacramentando tal afirmação com processo de reformulação no ano de 2017. As reformas trabalhistas que entraram em vigor reforçam ainda mais o sentimento de inferioridade de direitos, além de contribuir para a desigualdade social, modificando e retirando benefícios alcançados durante anos de lutas da classe trabalhadora.

A principal alteração se dá com a permissão de acordos entre as partes, patrão e empregado, com a prevalência destes sobre o que foi legislado. Ou seja, a nova legislação possibilita a maior submissão da classe trabalhadora e conseqüentemente o aumento das desigualdades, haja vista, o trabalhador precisa aceitar um contrato em que a balança pesa de forma desfavorável a ele, mas agora sem possibilidade de respaldo legal pela lei.

Criou-se ainda uma nova modalidade, o trabalho intermitente, onde se torna possível a contrato mediante a convocação prévia, em outras palavras é o contrato de trabalho em horário prévio definido, podendo ser chamado a qualquer momento pelo empregador e abrindo brechas para evitar pagamentos de horas extras e afins.

A esse respeito, é preciso considerar que:

O trabalho intermitente proporciona uma relação de submissão infinita na medida em que condiciona o exercício do trabalho à conveniência e horários prévios estabelecidos pelo empregador. Se não existir o trabalho ou se não for de interesse do empregador, o empregado permanecerá em casa sem o recebimento de qualquer valor ou garantia, suspensão plena do contrato de trabalho. (MOREIRA, 2018, p. 2).

Voltando os olhares para o objeto de pesquisa, é necessário destacar que no período de análise dos processos trabalhistas se fez notar a importância da justiça trabalhista para a mediação dos conflitos e equiparação legal das partes. Uma vez que nas narrativas podemos constatar a situação degradante em que os trabalhadores se faziam obrigados a permanecer, principalmente devido sua situação financeira e dependência do emprego.

Como mencionado, a situação pode ser comprovada na reclamação trabalhista do processo de número 2797/84 movida em Campo Grande - MS no ano de 1984. O reclamante foi contratado na função de servente de pedreiro, para trabalhar 8 horas diárias de serviços de segunda a sábado. No entanto o reclamante sempre prestou serviço como vigia noturno, das 18:00 as 06:00 horas por dia, 7 dias por semana, e nunca recebeu pelas horas extras prestadas, adicional noturno, domingos e feriados.

O trabalhador foi dispensado sem justa causa e sem aviso prévio 9 meses após ser contratado, e no ato de sua dispensa não recebeu 13° salário proporcional (9/12), férias proporcionais (9/12), sua CTPS foi assinada incorretamente quanto a função que exercia. A reclamação foi formulada no dia 26 de setembro de 1984, totalizando o valor de Cr\$ 1.576.526

Durante a audiência marcada para o dia 08 de novembro do ano de 1984, aproximadamente 1 ano após a demissão do reclamante, ausente as partes a junta homologou acordo fixado em Cr\$ 360.000 que representou apenas 23% do valor da causa. Não sabe ao certo o motivo da demora do trabalhador em manifestar interesse pela reclamação trabalhista, no entanto mesmo após meses ainda foi possível se ressarcir-se diante as mazelas sofridas.

Da mesma forma, no processo de número 2775/84 movida em Campo Grande - MS no ano de 1984. O reclamante foi contratado na função de pedreiro, seu horário de trabalho era das 6:00 as 18:00 horas com intervalo de 1 hora para almoço, e nunca recebeu pelas horas extras trabalhadas.

O trabalhador foi dispensado sem justa causa, e no ato de sua dispensa recebeu o valor de Cr\$ 80.000 a título de verbas rescisórias. Dessa forma pleiteou na justiça, 13° salário proporcional (7/12), férias proporcionais (7/12), aviso prévio, horas extras (460 horas), FGTS e assinatura correta em sua CTPS. Para tanto o valor de causa foi fixado em Cr\$ 844.243,00.

Durante a audiência marcada para o dia 31 de outubro do ano de 1984, aproximadamente quatro meses após a demissão do reclamante, as partes chegaram a um acordo homologado pela junta, fixado em Cr\$ 450.000.

Da mesma forma, no processo de número 2772/84 movida em Campo Grande - MS no ano de 1984. O reclamante foi contratado na função de servente, seu horário de trabalho era das 6:00 as 17:00 horas com intervalo de 1 hora para almoço, de segunda-feira a sexta-feira, e no sábado até as 15 horas, e nunca recebeu pelas horas extras trabalhadas.

No mês de janeiro de 1984 o reclamante sofreu um acidente de trabalho, e o empregador não deu assistência e ainda descontou 15 dias do seu pagamento, período em que ficou impossibilitado de trabalhar. Como sua CTPS não foi assinada o trabalhador ficou sem qualquer tipo de amparo.

O trabalhador foi dispensado sem justa causa, e no ato de sua dispensa não recebeu verbas rescisórias. Dessa forma pleiteou na justiça, 13° salário proporcional (10/12), férias proporcionais (10/12), aviso prévio, diferença salarial, horas extras (160 horas), FGTS e assinatura correta em sua CTPS. Para tanto, o valor de causa foi fixado em Cr\$ 712.921,00.

Durante a audiência marcada para o dia 31 de outubro do ano de 1984, aproximadamente dois meses após a demissão do reclamante, as partes chegaram a um acordo homologado pela junta, fixado em Cr\$ 350.000.

No processo de número 2852/84 movida em Campo Grande - MS no ano de 1984. O reclamante foi contratado na função de pedreiro, seu horário de trabalho era das 6:00 as 17:00 horas com intervalo de uma hora para almoço, de segunda-feira a sexta-feira, e nos sábados era das 6:00 as 16 horas, e nunca recebeu pelas horas extras trabalhadas.

O trabalhador foi dispensado sem justa causa, e no ato de sua dispensa não recebeu verbas rescisórias. Dessa forma pleiteou na justiça, 13º salário proporcional (01/12), férias proporcionais (01/12), aviso prévio, diferença salarial, horas extras, FGTS e assinatura correta em sua CTPS. Para tanto o valor de causa foi fixado em Cr\$ 218.502,00.

Durante a audiência marcada para o dia 26 de outubro do ano de 1984, aproximadamente dois meses após a demissão do reclamante, as partes chegaram a um acordo homologado pela junta, fixado em Cr\$ 105.000, além de Cr\$ 10.500 ao sindicato assistente.

No processo de número 2839/84 movida em Campo Grande - MS no ano de 1984. O reclamante foi contratado na função de pedreiro, seu último salário era Cr\$ 316,81 por hora, no dia 01/12/1993 sua CTPS foi anotada baixa, no entanto continuou trabalhando normalmente confiante que seria anotada novamente.

No entanto o trabalhador foi dispensado sem justa causa, e no ato de sua dispensa não recebeu verbas rescisórias. Dessa forma pleiteou na justiça, 13º salário proporcional (10/12), férias proporcionais (10/12), aviso prévio, horas extras, FGTS e assinatura correta em sua CTPS. Para tanto o valor de causa foi fixado em Cr\$ 223.168,00.

Durante a audiência marcada para o dia 26 de outubro do ano de 1984, aproximadamente dois meses após a demissão do reclamante, as partes chegaram a um acordo homologado pela junta, fixado em Cr\$ 110.000, além de Cr\$ 10.000 ao sindicato assistente.

5 Considerações finais

No fim, a dignidade da pessoa humana é inerente à pessoa, sendo diretamente ligada a um direito constitucional. No processo de construção da visão moderna de dignidade se abandonou pensamentos filosóficos e religiosos e se ancorou na discussão e organização internacional, com a finalidade de evitar barbáries vistas na trajetória da humanidade e fortalecer os Direitos Humanos.

Dessa forma diante da justiça é possível garantir que todas as pessoas gozem de seus direitos básicos para sobrevivência, bem como manter o equilíbrio entre as partes separadas pelo capital. Durante o processo de industrialização e colonização houve uma grande transferência dos recursos criando uma classe social dominante o precarizando as relações trabalhistas, haja vista a grande barreira social entre as partes.

Durante o trabalho de análise dos processos foram encontrados trabalhadores de vários segmentos, e em sua maioria os processos surgiram como um instrumento para intervir na desigualdade e garantir um equilíbrio entre as partes, assim aplicando a justiça igual entre os desiguais economicamente.

Entretanto foi possível perceber uma grande quantidade de processos que terminaram em acordo, com grandes diferenças nos valores solicitados e realmente recebidos pelo reclamante, algo que pode ser justificado pela situação econômica em que esse se encontra, sendo assim não poderia esperar um longo tempo de processo.

Dessa forma necessita-se de uma maior fiscalização por parte dos órgãos competentes, bem como políticas de conscientização de direitos básicos, a fim de evitar que as situações só se resolvam perante um juiz de direito. Uma vez que, se tomarmos por base do empirismo, com o dito popular aprendemos que é melhor prevenir do que remediar.

Referências

ARAÚJO, Sandra Mylena de Andrade. A função social da empresa em face da dignidade do trabalhador. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XX, n. 163, ago., 2017. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_i=19315&revista_caderno=25>. Acesso em mar 2019.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.

BONAVIDES, Paulo. **Teoria constitucional da democracia participativa**. São Paulo: Malheiros, 2001.

BAPTISTUCCI, Marcos Viceconte; DOS REIS, Dálcio Roberto. As relações de poder: do mercantilismo à era do conhecimento. **Revista Gestão Industrial**, v. 1, n. 2, 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 2010.

JUSTIÇA DO TRABALHO - 10ª Região - Junta de Conciliação e Julgamento de Campo Grande - MS - Processo nº 2797/84.

JUSTIÇA DO TRABALHO - 10ª 10ª Região - Junta de Conciliação e Julgamento de Campo Grande - MS - Processo nº 2775/84.

JUSTIÇA DO TRABALHO - 10ª Região - Junta de Conciliação e Julgamento de Campo Grande - MS - Processo nº 2839/84.

JUSTIÇA DO TRABALHO - 10ª Região - Junta de Conciliação e Julgamento de Campo Grande - MS - Processo nº 2852/84.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos**. Tradução [primeira parte] Clélia Aparecida Martins, tradução [segunda parte] Bruno Nadai, Diego Kosbiau e Monique Hulshof. Petrópolis: Vozes, 2013.

MOREIRA, Carlos Eduardo Moreno. Desigualdade social. A reforma trabalhista no Brasil. De volta à servidão. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XXI, n. 174, jul, 2018. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=20570&revista_caderno=25>. Acesso em: nov 2018.

MORGADO, Gerson Marcos. A importância do cristianismo para a concepção da dignidade da pessoa humana e para a universalização de sua consciência. **Jus.com.br**, 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26022/a-importancia-do-cristianismo-para-a-concepcao-da-dignidade-da-pessoa-humana-e-para-a-universalizacao-de-sua-consciencia/2>. Acesso em: 10 fev. 2019.

OLIVEIRA, Ana Maria Soares de. Relação homem/natureza no modo de produção capitalista. **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 3, 2002.

PINSKY, Jaime. **A escravidão no Brasil**. 21. ed. São Paulo: Contexto, 2010.

ROSÁRIO, Rogéria Chaves. Direitos humanos em face da dignidade da pessoa humana. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XX, n. 163, ago 2017. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=19317&revista_caderno=2. Acesso em jun 2019.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Do contrato social**. Tradução de Rolando Roque da Silva. Edição Eletrônica, 2002. Disponível em: <http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/contratosocial.pdf>. Acesso em jun 2019.

VELHO, Gilberto. **Individualismo e cultura**: notas para uma antropologia da sociedade contemporânea. São Paulo: Zahar, 1987.

WOLECK, Aimoré. O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica. **Revista de divulgação Técnico-científica do Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, v. 1, p. 33-39, 2002.

ZAVATTARO, Helly Aparecida; BENZONI, Paulo Eduardo. **A relação do homem com o trabalho e as organizações**. São Paulo: UNIP, 2013.

CATALOGAÇÃO DOS PROCESSOS TRABALHISTAS DO TRT 24^a REGIÃO, VARA DE PONTA PORÃ

Stella Marys Fernandes Gonzalez
Kemelly Karen Alves Mello
Mariely Zambianco Soares Sousa
Luan Gabriel Silveira Venturini
Vitor Wagner Neto de Oliveira

1 Introdução

O Núcleo de Documentação Histórica “Honório de Souza Carneiro” da UFMS Campus de Três Lagoas constitui-se num centro de preservação de fontes e de pesquisa. Decorrente desse objetivo surgem projetos como o de catalogação dos processos trabalhistas do TRT da 24^a Região, Vara de Ponta Porã, com o propósito maior de discutir a necessidade de preservação dessas fontes e analisá-las a partir da perspectiva da História Social do Trabalho.

O interesse dos historiadores e das universidades pelo debate acerca da preservação da documentação da Justiça do Trabalho não é uma realidade apenas local, pois há outras instituições, como a Universidade Federal do Rio Grande do Sul, a Universidade Federal de Pernambuco e a Estadual de Campinas, que desenvolvem projetos semelhantes com a documentação dos Tribunais do Trabalho.¹

A catalogação dos processos trabalhistas da Vara de Ponta Porã iniciou em 2009, a partir de um diálogo entre o Núcleo de Documentação Histórica e o Centro de Memória da Justiça do Trabalho de Mato Grosso do Sul, em Campo Grande. Estabeleceu-se então um Acordo de Cooperação Técnica em que o TRT transferiu para a UFMS, sob a guarda do Núcleo, 5.328 processos trabalhistas da Vara de Ponta Porã.² O acervo chegou no início de 2010 e os processos são datados de 1990 até 2003.

1 É o caso do Memorial da Justiça do Trabalho no Rio Grande do Sul, apresentado por Droppa (2011) como uma iniciativa do Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região TRT.

2 No mesmo contexto, firmou-se acordo com os campi da UFMS de Aquidauana e de Nova Andradina. Até 1999 as atuais Varas do Trabalho eram chamadas de Juntas de Conciliação e Julgamento. Em 1999, com a Emenda Constitucional nº 24, as JCJ passaram a ser chamadas de Varas do Trabalho.

Criada em 1990, essa Vara³ possui algumas singularidades: ser uma Vara do Trabalho respectivamente nova e localizada em uma cidade fronteiriça com circulação intensa de trabalhadores paraguaios e brasileiros, o que pode se refletir nas relações de trabalho e na recorrência à Justiça do Trabalho.

Mediante uma série de possibilidades de pesquisa que se valham dessas singularidades, devemos então ressaltar a importância desses processos como fontes históricas, que segundo Alisson Droppa, constituem:

Uma das vias de acesso à história da Justiça do Trabalho e à luta dos trabalhadores pela efetivação de direitos [...]. Essas fontes, esses documentos, contam a história das lutas sociais brasileiras e da construção do Direito e da Justiça do Trabalho no Brasil (DROPPA, 2011, p. 316).

2 A importância dos processos trabalhistas para a pesquisa em história

Para entender a importância dos processos trabalhistas como fonte para a História, devemos reconhecer também a própria historicidade da pesquisa histórica. Vieira (et alii, 1991), com o intuito de discutir o uso de documentos para a História, parte da escola positivista para a qual o documento falaria por si só, era incontestável, ignorando a subjetividade (intencionalidade) de quem o produziu e do historiador que o selecionou. Segundo esse tipo de história, os documentos oficiais, como os processos aqui em foco, seriam os principais meios de construir a história.

Sabemos, contudo, que para construirmos uma história do trabalho que dê visibilidade aos diversos sujeitos que dela fazem parte, não podemos considerar as verdades extraídas dos processos como absolutas, pois estes são construídos pelos que Silva (2007) chama de *Operadores de Justiça* (juristas, advogados, procuradores e representantes classicistas), e assim sendo, são carregados de intencionalidade, dos interesses dos sujeitos envolvidos; assim como não podemos desconsiderá-lo por buscar resolver questões “marginais” da Justiça. A história construída por meio dos processos também não deve ser uma história de grandes personagens e fatos, mas dos sujeitos comuns, aqueles que buscavam a Justiça do Trabalho para requisitar seus direitos. Além disso, os processos devem

3 A Vara do Trabalho de Ponta Porã foi criada pela Lei nº 7.729, de 16 de janeiro de 1989, e instalada em 1º de março de 1990 pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, então sede da jurisdição de Mato Grosso do Sul.

ser analisados juntamente com outras fontes que permitam problematizá-los e essa análise deve ocorrer com o apoio de outras disciplinas como a Arquivologia, o Direito e a Sociologia.

Essas discussões são possíveis graças às mudanças de paradigmas apontadas por Vieira (et ali, 1991) como decorrentes do surgimento da Escola dos *Annales* na primeira metade do século XX. A partir de então ampliou-se o significado de registro, lançou-se novos olhares sobre as fontes, com enfoque para as ações dos seres humanos repletas de intencionalidade, o uso de outros documentos além dos oficiais e a necessidade de fazer perguntas aos documentos.

Optamos por partir então da metodologia aplicada pelas autoras que dá enfoque na história social, utilizando-se dos documentos para evidenciar as relações de subordinação e dominação, levando em consideração que “as relações de dominação e subordinação estão presentes em todas as dimensões do social” (VIEIRA et ali, 1991, p. 19). Essa seria uma metodologia com a qual poderíamos evidenciar a luta de classes, a experiência vivida, fazendo “retornar homens e mulheres não como sujeitos passivos e individualizados, mas como pessoas que vivem situações e relações sociais determinadas, com necessidades e interesses e com antagonismos”, (p. 18)

No caso dos processos trabalhistas, essa abordagem permite que voltemos nosso olhar para os trabalhadores que procuram a Justiça do Trabalho em busca de seus direitos, e mesmo os que sofrem reclusões, como também as testemunhas.

Levando em consideração o valor dos processos para o trabalho do historiador e para a revelação de histórias, são imprescindíveis os trabalhos de conservação e disponibilização dessa documentação. Sabemos, todavia, que essa urgência em se encampar a guarda documental decorre de ameaças que pairam sobre os acervos da Justiça do Trabalho. Segundo Silva: “Paira sobre os processos da Justiça brasileira o fantasma da ausência: faltam espaço físico, qualificação profissional, condições de trabalho, equipamentos e toda sorte de recursos humanos e materiais adequados à guarda e preservação documental”. (SILVA, 2007, p. 31)

Para o autor, essas ausências são exemplificadas em casos de guarda de processos em lugares inusitados como em banheiros dos magistrados. Em vista dessas ausências, instalaram-se medidas paliativas e desonrosas como a queima de autos judiciais com mais de cinco anos arquivados, sustentada pela Lei n. 7.627, de 10 de novembro de 1987.

Para julgar o valor histórico dos documentos e a necessidade de sua preservação, houve algumas iniciativas de Tribunais Regionais do Trabalho com intuito de instituir diversos critérios⁴: processos que contêm aspectos relacionados à memória da localidade; processos com fatos originais ou decisões de grande impacto; ações que ajudaram a fixar jurisprudência; autos com envolvimento de grandes personalidades; manter apenas as partes essenciais como acórdãos e sentenças; guardar apenas amostras de cada classificação. Contudo, Silva considera que esses critérios são excludentes mediante a necessidade de documentação que atenda a diferentes recortes propostos por historiadores.

A desconsideração com os processos decorreria da desconsideração com a própria Justiça do Trabalho devido à falta de reconhecimento de suas potencialidades e dificuldade de acesso dos que não se encontravam próximos às capitais; e mesmo de sua constituição em que pouco se aparentavam as hierarquias, a ostentação, imperando a informalidade cuja finalidade era estabelecer conciliação.

Entretanto a melhor explicação escolhida por Silva (2007, p. 34) para o descrédito à Justiça do Trabalho seria a consequência dos “aspectos jurídicos e institucionais da intervenção do Estado” que efetivariam os “objetivos desmoralizadores da Justiça do Trabalho da legislação social e do corporativismo sindical”, “subordinando os trabalhadores de modo absoluto a estruturas de dominação de classe, sempre avaliadas pelo controle estatal”.

Em contrapartida, Lobo aponta os aspectos positivos:

Se possui fundamento o suposto de que o funcionamento da Justiça do Trabalho no Brasil constitui um incentivo para que o empregador burle legislação, já que comporta o o princípio da conciliação e tende a promover acordos que penalizam o trabalhador, num procedimento que legou ao judiciário trabalhista o rótulo de Justiça com desconto, há que se considerar que em diversos casos as sentenças beneficiam os trabalhadores para além do que faria jus pela lei ou pelo contrato de trabalho. De modo que em certos casos o empresário é punido por não ter obedecido à legislação ou por ter cometido abuso de poder, sendo condenado a pagar mais do que o devido, já que, tanto as ações procedentes quanto nas parcialmente procedentes verifica-se uma tendência o sentido da reclamada ter que arcar com as custas do processo. (LOBO, 2010, p. 13)

⁴ PROJETO de elaboração do Plano de Classificação e Tabela de Temporalidade de Documentos do TRT da 2ª Região. Quadro comparativo de algumas normas referentes à Gestão Documental da Justiça do Trabalho, texto digitado. (Apud, SILVA, 2007, p.42)

Levando isso em consideração, o projeto de catalogação dos processos da Vara de Ponta Porã contribui de forma imprescindível para a manutenção e disponibilização de informações contidas nos autos e, de maneira mais abrangente, contribui para a História Social do Trabalho ao possibilitar acesso de historiadores e demais estudiosos interessados na história do trabalho, dos trabalhadores e da Justiça do Trabalho.

3 Um breve olhar sobre o contexto histórico do surgimento da Justiça do Trabalho

O surgimento da Justiça do Trabalho como órgão regulador está essencialmente ligado ao momento vivido pelo Brasil no final do século XIX e início do século XX. Neste período cristalizaram-se mudanças profundas que começaram ainda na primeira metade do século XIX, no que diz respeito à urbanização e a transição do trabalho escravo para o assalariado. É neste contexto – em que o trabalho se torna de forma mais expressiva elemento constitutivo de identidade – que devemos observar o objeto aqui apresentado.

No Brasil, a produção de uma “legislação social” e o surgimento da Justiça do Trabalho em 1941 foram influenciados pelo crescimento da classe média e do operariado urbano em cidades como Rio de Janeiro e São Paulo. As experiências dos operários na busca e conquista por seus direitos durante a Primeira República (1889-1930) foram caracterizadas por marcantes agitações operárias em São Paulo e no Rio de Janeiro, como as greves ocorridas entre 1917 e 1920. Havia forte repressão aos trabalhadores neste período, seja por parte do patronato ou do Estado.

No que diz respeito ao contexto nacional, é na tentativa de diminuir os conflitos sociais ampliados no início do século XX que, com o governo de Getúlio Vargas, discute-se a elaboração de um mecanismo de defesa do trabalhador, fundando-se a Justiça do Trabalho na constituição de 1934, porém logo barrada em 1937 com o golpe do Estado Novo. A partir do surgimento de um projeto orgânico da Justiça do Trabalho em 1938, em seguida regulamentado em 1940, é inaugurado em 1º de maio de 1941, em vários lugares do país, um braço do governo voltado ao trabalhador com aspectos próprios.

Os propósitos do governo getulista eram voltados ao controle dos conflitos sociais, e buscavam também colocar o Estado como mediador das relações entre capital e trabalho. Este posicionamento estratégico, por conseguinte, tentava atender à demanda dos trabalhadores por proteção diante do conflito com o patronato, ao mesmo tempo em que mirava os benefícios que o Estado poderia conseguir alcançar a partir disso. Certo que havia muita repressão policial com relação aos movimentos

dos trabalhadores neste período, apesar de existirem as leis que deveriam contemplá-los. Ainda assim, os trabalhadores encontravam nas leis um recurso real para lutar pelos seus direitos.

A princípio, via-se uma justiça sem valor perante os magistrados que sentiam a falta de prestígio dela com relação à Justiça comum. Mesmo no período da ditadura civil-militar intelectuais nas universidades discutiam a necessidade de se voltar o olhar para os desprovidos, e a Justiça do Trabalho poderia ser uma porta para essa inserção. Nos anos 1980, com as crescentes reivindicações dos trabalhadores e a transição para a redemocratização “a Justiça do Trabalho alcançou abrangência nacional, e a Constituição de 1988 ampliou significativamente suas atribuições”. (SILVA, 2007, p. 35)

No que se refere ao contexto municipal, podemos observar a peculiaridade dos processos da Justiça do Trabalho em Ponta Porã. No decorrer da catalogação feita pelos graduandos do Programa de Educação Tutorial (PET-História), da UFMS/CPTL, importa entender os motivos das ações referentes aos processos, para isso realizaremos mais adiante a análise dos dados apresentados em tabelas e gráficos.

4 Metodologia do trabalho de catalogação

A catalogação dos autos trabalhistas é coordenado pelo professor Vitor Oliveira e realizado por alunos bolsistas de iniciação científica e do Programa de Educação Tutorial. Por ano aproximadamente 4 a 5 alunos realizam a catalogação em uma tabela do Excel e escrevem relatórios ou produzem textos analíticos apresentados nos eventos acadêmicos. Paralelo a isso fazemos leituras de textos que contribuem para conhecermos melhor nosso objeto e para que a catalogação não se dê de forma mecânica, mas que possamos ter um olhar crítico sobre as fontes. Esse trabalho teve início em 2010, paralelo à criação do grupo PET-História Conexões de Saberes e continuou até o primeiro semestre de 2015 quando do término do acordo entre TRT e UFMS e a perspectiva de devolução dos autos.

Foram catalogados 321 processos dos 5.328 guardados no Núcleo de Documentação. O procedimento da catalogação segue a observação das informações contidas:

- 1** Na capa: reclamante, reclamado, advogado do reclamante e reclamado, objeto da reclamação, diretor de secretaria;
- 2** Na autuação: o pedido efetuado pelo advogado do reclamante contendo as justificativas dos objetos e a importância requerida; a participação do reclamante em sindicato, sua nacionalidade, profissão, status de relacionamento, seu advogado; reclamado em pessoa física (nesse

caso aponta-se a profissão, nacionalidade, status de relacionamento e seu advogado) ou jurídica (especifica-se seu representante legal, ramo de atuação, profissão do representante e seu advogado). Consta-se também quem são os servidores da justiça, ou seja, juiz do trabalho, juiz de direito, auxiliar judiciário, etc;

3 Na ata de conciliação: se a reclamação é procedente, parcialmente procedente (quando as requisições são parcialmente aceitas pelo juiz ou há um acordo entre as partes) ou improcedente.

Ao final da indicação dessas informações é produzida uma síntese contendo o reclamante, reclamado, objetos, a importância a ser paga e o resultado da sentença; e também, caso haja testemunhas, uma descrição sucinta de suas falas.

Percebe-se que esse decurso não se realiza de forma neutra. Apesar de o trabalho ser realizado somente a partir de dados inseridos na tabela, isso não isenta, contudo, nossa subjetividade. Não somos imparciais em nossas considerações. Fazemos julgamentos não apenas baseados nas informações como também em nossos valores, nem sempre os acontecimentos apontados nos autos têm o seguimento que esperávamos, não são todas as reclamações que julgamos ser coerentes, nem toda sentença parece ser a mais justa.

O problema da imparcialidade já fora apontado por Bloch, para quem a melhor solução é a compreensão:

Uma palavra, para resumir, domina e ilumina nossos estudos: “compreender”. Não digamos que o historiador é alheio às paixões; ao menos, ele tem esta. Palavra, não dissimulemos, carregada de dificuldades, mas também de esperanças. Palavra, sobretudo, carregada de benevolência. (BLOCH, 2002, p. 128)

Neste sentido, tentamos compreender os autos trabalhistas não apenas no que temos aparente, mas também o que está por trás de cada atuação e sentença.

5 Análise dos dados

De 2010 a 2015 foram catalogados processos de 1990, sendo que, em sua maioria, são reclamações trabalhistas de comerciários e de bancários exigindo aos bancos empregadores principalmente o pagamento de horas extras. A tabela a seguir apresenta as profissões e o número de reclamantes para cada profissão.

Diante desses dados devemos refletir: Por que a maioria dos reclamantes era composta por bancários e a maioria dos reclamados era composta por bancos? O que levou esses bancários a procurarem a justiça? O porquê do não pagamento das importâncias requeridas pelos empregados na autuação do processo?

Tabela 1 – As profissões dos reclamantes⁵

Profissões dos reclamantes	Número de reclamações
Bancários	121
Trabalhadores do comércio	49
Trabalhadores do campo	37
Frentistas, lavadores de autos, motoristas	19
Trabalhadores de escritório	18
Trabalhadores da construção civil	16
Hotéis, bares, restaurantes	12
Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares	7
Vendas	7
Profissionais da saúde	3
Desempregados	3
Outros*	29

*Montador de implementos: 1; Auxiliar de produção: 1; Professor (a): 2; Administrador de armazéns: 1; Balanceiro e classificador de cereais: 1; Estudante: 1; Trabalhador braçal: 2; Servidor público: 2; Servente: 1; Ajudante Geral: 1; Escrevente judicial: 1; Refrigerista: 1; Maquinista: 1; Serviços: 1; Advogado: 1; Almoxarife: 2; Do lar: 3; Telefonista: 1; Engenheiro Eletrônico: 1; Supervisora: 1; Afiador: 1; Encarregado de Tráfego: 1; Lubrificador: 1.

Ao levar em consideração a quantidade de processos iniciados por reclamações de bancários contra bancos, julgamos serem estes os mais importantes justamente por representarem a maioria. Com relação a isso, Altamir Pompeu ressalta que: “Uma explicação possível é que o ramo bancário possui trabalhadores com um grau de escolaridade de no mínimo ensino médio, que resultaria, a

⁵ Vale destacar que nessas reclamações apresentadas na tabela, constam as reivindicações do Sindicato dos Empregados em estabelecimentos bancários de Ponta Porã - MS, que aparecem três vezes. Além dessas, há também cinco reclamações de menores de idade representados pelos pais, que desempenhavam atividades como auxiliares ou aprendizes no comércio, na construção civil e no campo. Há uma reclamação da Agropastoril Jatobasso Limitada, empresa de agronegócio, e uma também do Departamento de Estradas de Rodagem de MS.

princípio, em um número maior de trabalhadores a par de seus direitos e conseqüentemente um elevado número de reivindicações”. (DELFINO Jr., 2013, p. 16-17).

Outra explicação advém da retração econômica decorrente das medidas previstas no Plano Collor adotadas pelo então presidente Fernando Collor para controlar a inflação. Nesse sentido, o não pagamento das importâncias referentes aos objetos requeridos pelos reclamantes – como horas extras, aviso prévio, salários atrasados – é concomitante aos problemas econômicos do período, e os processos respondem a inquietações muito mais profundas, de ordem nacional. As variações na economia têm ligação direta com as relações de trabalho.

Vale apontar que grande parte das reclamationárias não possuía testemunhos, mas todas tinham o apoio do sindicato de sua categoria (no caso, sindicatos dos bancários), o que demonstra a importância dessa organização coletiva como forma de resistência dos trabalhadores.

Levando em consideração as profissões dos reclamantes, agrupamo-las de acordo com os setores a que são englobadas.



*Montador de implementos: 1; Auxiliar de produção: 1; Professor (a): 2; Administrador de armazéns: 1; Balanceiro e classificador de cereais: 1; Estudante: 1; Trabalhador braçal: 2; Servidor público: 2; Servente: 1; Ajudante Geral: 1; Escrevente judicial: 1; Refrigerista: 1; Maquinista: 1; Serviços: 1; Advogado: 1; Almoxarife: 2; Do lar: 3; Telefonista: 1; Engenheiro eletrônico: 1; Supervisora: 1; Afiador: 1; Encarregado de tráfego: 1; Lubrificador: 1.

Percebe-se que o setor predominante é o financeiro, do qual fazem parte os bancários, mas há também reclamações decorrentes do setor da agropecuária e indústria, de serviços e do comércio – do qual faz parte o segundo maior número de reclamantes. É interessante refletirmos a respeito dos motivos de haverem poucas reclamações de pessoas no ramo da agropecuária, sendo a região de Ponta Porã predominantemente agrária. Supomos que seja devido as relações de trabalho serem mais abusivas por parte dos contratantes, subjulgando de forma mais intensa o trabalhador, a distância geográfica do local de trabalho (no meio rural) e a Justiça Trabalhista (no urbano) e, possivelmente, a falta de um sindicato que oferecesse apoio como é o caso dos bancários.

Quanto aos reclamados, sendo eles pessoas físicas ou jurídicas, tem-se:



Constatamos que as reclamatórias são constituídas principalmente contra pessoas jurídicas relacionadas aos ramos financeiros e comércio. Dentro desses despontam os bancos, que mais recebem reclamatórias de bancários, sendo os principais: Banco Bamerindus do Brasil S/A; Banco Brasileiro de Descontos S/A; Banco Itaú S/A e Banco Bradesco S/A.

É importante também apontar quais eram os objetos requeridos nos processos, em grande parte referente ao pagamento de horas extras e aviso prévio:



*Indenização: 3; Ajuda alimentação: 1; Restauração de autos: 1; Adicional de periculosidade: 1; Ondenização por tempo de serviço sem registro: 1; Homologação de F.G.T.S: 2; Rescisão complementar: 1; Repouso semanal remunerado: 1; Ordenado: 1; Comissão de vendas: 1; Adicional por tempo de serviço: 1; Diferenças de verbas não pagas: 1; Reintegração: 1; Ação de cumprimento: 1; Reajuste de URP: 3; Vínculo empregatício: 1; Apuração de falta grave: 1; Adicional de insalubridade: 1.

Além de esses objetos apontarem para as demissões de funcionários quando constatamos o número de pedidos de aviso prévio ou seja, grande parte dos processos é de ex-trabalhadores, também apontam para a exploração dos trabalhadores com contratos vigentes que ultrapassam a jornada estabelecida de trabalho e não recebem devidamente por isso.

Quanto aos dados sobre as sentenças dos processos é preciso alertar para o fato de que trabalhamos com os resultados de maneira genérica, apontando apenas a procedência das reclamações, mas que poderíamos ter especificado, ao modo de Clarice Speranza (2010) em seu texto *Os trabalhadores e a lei: análise dos processos trabalhistas envolvendo mineiros de carvão do Rio Grande do Sul entre 1946 e 1954*. A autora destaca como as ações dos sujeitos culminavam em determinados resultados, problematizando com os seguintes questionamentos: quando procedia ou não por iniciativa do patrão ou trabalhador? Quando é arquivado pela ausência do trabalhador? Quando havia desistência pelo patrão ou trabalhador? Quando havia ausência de resultado? Quantidade de cada resultado? Havia mais acordos quando de processos impetrados por trabalhadores? Eram parcialmente procedentes, arquivados ou improcedentes?



Os processos procedentes correspondem a 22% das reclamações, mas a maioria é parcialmente procedente (61% das sentenças), que podem ser frutos de acordos ou procedentes em partes, e os improcedentes (18%) podem ser por arquivamento ou desistência. Quando são frutos de acordos geralmente os trabalhadores recebiam valores baixos e irrisórios em relação ao que apresentavam no início da perpetração do processo. Quando reclamante e reclamado não entravam em acordo ou o reclamado recorresse, o processo passava da primeira instância (Junta de Conciliação, atual Vara do Trabalho) para a segunda instância de jurisdição do TRT, no caso da 10ª Região em Brasília. Caso novamente houvesse um requerimento, passava-se então para a terceira instância, o Tribunal Superior do Trabalho. Nesses casos os processos demoravam cerca de três a quatro anos para finalizarem. Podemos então supor que para que não se chegasse a isso, muitos trabalhadores aceitavam valores bem inferiores ao pedido inicialmente e, por vezes, até aumentavam o valor da reclamação para que durante o acordo não fosse diminuído tão drasticamente. São as possíveis estratégias utilizadas.

Outra questão a ser apontada é a participação de sindicatos nos processos, principalmente nos de bancários como pontuamos anteriormente. Constatamos que todas as reclamações de bancários contra bancos têm a participação do sindicato dessa categoria e praticamente todos terminam como acordos ou parcialmente procedentes por sentença do juiz. Nesse sentido, Lobo esclarece:

As Atas de Audiência constituem, ainda, importantes fontes para informar o papel desempenhado pelo sindicato na intermediação entre o trabalhador e a Justiça do Trabalho, isto é, se e de que maneira o sindicato oferece suporte ao trabalhador que recorre à Junta de Conciliação e Julgamento e em que circunstâncias a presença dos sindicatos, por meio de seus setores jurídicos, atua de modo mais ou menos intenso junto ao judiciário trabalhista. Por outro lado, é possível mensurar as respostas da Justiça do Trabalho a processos impetrados coletivamente, nos quais a iniciativa tende a ser do sindicato e a processos impetrados isoladamente, onde a intermediação do sindicato é mais pontual. (LOBO, 2010, p. 03)

Essa se constitui uma análise a partir dos indicadores que consideramos mais importantes. Ainda assim, em uma análise mais profunda, poderíamos atentar também àqueles que para Droppa (2011) são os operadores do direito: Juristas, grandes advogados e os demais servidores da JT; e diagnosticar a presença repetitiva nos autos, qual sua atuação durante o processo e de que forma isso interferiu na sentença dada, etc.

Enfim, mais do que uma apresentação dos dados extraídos, nosso trabalho constitui-se proposição de possibilidades de pesquisa, valorizando acima de tudo a riqueza das fontes.

6 Considerações finais

A partir da análise dos processos trabalhistas é possível compreender as relações de trabalho e os avanços no que diz respeito à justiça neste âmbito. É importante notar a resistência dos trabalhadores e as dificuldades que encontraram ao reivindicar seus direitos, assim como a forma com que os empregadores conseguiram (e ainda conseguem) tirar vantagem mesmo diante das leis que deveriam servir de amparo ao trabalhador. Por isso, faz-se necessária uma pesquisa mais profunda de tais documentos, a fim de entender a importância das lutas e conquistas destes trabalhadores.

Ao observar quem são os reclamantes e os reclamados em sua maioria, constatamos que o maior índice de reclamações se volta aos bancos, impetradas por bancários. Como já mencionado, de acordo com Altamir Pompeu, este índice de reclamações pode ser explicado pelo fato de os bancários possuírem, no contexto dos processos aqui analisados, maior grau de escolaridade se comparado aos demais tipos de reclamantes, o que pode sugerir que estes estão mais a par de seus direitos, logo tendem a promover mais reivindicações. Outra suposição é a ação sindical mais incisiva desta categoria, uma vez que todas as reclamationárias de bancários foram propostas pelo sindicato. Grande parte destes processos não possui testemunhos, mas todos têm o apoio do sindicato de sua catego-

ria, o que demonstra a importância dessa organização coletiva como forma de resistência dos trabalhadores. Aqueles que representam a minoria dos reclamantes também possuem sua importância no que diz respeito à resistência, por isso é interessante apontá-los, pois eles também se mobilizaram de alguma forma.

Quanto à conclusão dos processos, a maioria foi procedente ou parcialmente procedente. Ao possibilitar que os reclamantes alcançassem seus direitos, esse órgão atinge então o objetivo para o qual foi formado que é a conciliação jurídica entre as partes em litígio, ainda que os empregadores também consigam tirar vantagens disso quando, por exemplo, da lentidão para a resolução do processo, que muitas vezes faz com que o empregado desista ou aceite um acordo em valor bem menor do que o pedido inicialmente.

Vale lembrar que somente parte dos processos foi analisada, pois o trabalho de catalogação não atingiu a totalidade do arquivo.

Referências bibliográficas

BLOCH, Marc. **Apologia da história ou o ofício do historiador**. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 2002.

DROPPA, Alisson. **Justiça do trabalho e a conquista dos direitos**: o direito de conhecer a história da Justiça do Trabalho. Revista Mundos do Trabalho, vol. 3, n. 5, janeiro-junho de 2011, p. 316-320.

LOBO, Valéria Marques. **O processo trabalhista como fonte para a pesquisa histórica**. I Seminário Internacional de História do Trabalho - V Jornada Nacional de História do Trabalho Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 25-28 de Outubro de 2010.

DELFINO JR., Altamir Pompeu. **A catalogação dos processos trabalhistas da 24ª TRT, vara de Ponta Porã**.

SILVA, Fernando Teixeira da. Nem crematório de fontes, nem museu de curiosidades: Por que preservar os documentos da Justiça do Trabalho. In: **Memória e preservação dos documentos**: direito do cidadão/ Magda Barros Biavaschi, Anita Lubbo, Maria Guilhermina Miranda coordenadoras. São Paulo: LTr, 2007.

SPERANZA, Clarice Gontarski. **Os trabalhadores e a lei**: análise dos processos trabalhistas envolvendo mineiros de carvão do Rio Grande do Sul entre 1946 e 1954. I Seminário Internacional de História do Trabalho - V Jornada Nacional de História do Trabalho Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 25-28 de Outubro de 2010.

VIEIRA, Maria do Pilar; PEIXOTO, M. do R. C.; KHOURY, Yara M. **A pesquisa em História**. 4ª Ed. São Paulo: ABDR, 2005.

O TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NO CONTEXTO RURAL BRASILEIRO

Lorena de Andrade Barbosa¹
Maria Augusta de Castilho²
Simone Beatriz Assis de Rezende³

1 Introdução

O presente trabalho e as reflexões aqui apresentadas foram originados a partir das pesquisas realizadas no Laboratório de História (LABHIS) da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB) por meio do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) com o plano de pesquisa intitulado Análise dos Processos Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho – MS (1962-1984).

Esse estudo utilizou-se de uma abordagem quali-quantitativa, através do método analítico cujo embasamento teórico foi obtido a partir de consultas bibliográficas em livros, trabalhos científicos, artigos e aos processos trabalhistas do TRT 24^a Região que foram cedidos ao LABHIS⁴.

A pesquisa teve por objetivo compreender o que é o trabalho análogo à escravidão e como essa prática se caracteriza, especificamente no meio rural brasileiro. Para isto, em um primeiro momento foi feito um levantamento histórico da escravidão e como ela se caracterizou em diferentes épocas e sociedades. Para obter essa compreensão a pesquisa seguidamente toma como foco a escravidão no Brasil a partir da invasão portuguesa, no qual se busca compreender como funcionava o sistema escravista implementado pelos colonizadores, bem como investigar a transição do uso da mão de obra escrava para a livre e assalariada, além das razões que acarretaram tal mudança.

1 Acadêmica do 3º semestre do curso de História da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), Bolsista CNPQ e pesquisadora do PIBIC, atualmente desenvolvendo pesquisa no Laboratório de História - LABHIS. E-mail: lorenaandrade1702@yahoo.com.

2 Pós-doutorado em Linguística (2000) e Doutora em Ciências Sociais - História do Brasil (1997), ambas pela Universidade de São Paulo. Atualmente é professora no Curso de História e no Mestrado em Desenvolvimento Local da Universidade Católica Dom Bosco, sendo também responsável pelo Laboratório de História. Orientadora da pesquisa. E-mail: rf5296@ucdb.br.

3 Procuradora do Trabalho lotada na Procuradoria Regional da 24ª Região/MS, Doutoranda em Desenvolvimento Local - UCDB, Mestre em Desenvolvimento Local pela Universidade Católica Dom Bosco (2012), graduada em Direito pela Faculdade Integradas de Uberaba (1982). E-mail: sbarezende@gmail.com.

4 Foram analisados um total de 50 processos, sendo 20 da cidade de Corumbá e 30 da cidade de Campo Grande.

Em seguida, analisam-se as causas que levam trabalhadores a se submeterem ao trabalho análogo à escravidão, bem como o seu perfil, e, ainda, o modus operandi dos aliciadores para atraí-los. A análise será feita a partir dos processos trabalhistas acima citados com vistas a evidenciar a realidade dos trabalhadores e verificar se diferencia-se dos dias de hoje.

Por fim, fez-se o estudo das ações que vêm sendo desempenhadas pelo Brasil para a erradicação da escravidão e assistência daqueles que foram vítimas de tal prática. Além disso, também são levantadas questões referentes à eficiência desses mecanismos e quais os problemas a serem superados para que o País continue sendo referência no combate ao trabalho em condições análogas à escravidão.

2 Um breve histórico da escravidão do mundo

A escravidão se faz presente na história da humanidade desde a Antiguidade e estima-se que seu surgimento tenha ocorrido por volta dos anos 3000 a.C., nas regiões da Mesopotâmia e Egito. A prática de exploração do trabalho alheio foi recorrente em diversos povos e assumiu características e funções singulares em cada sociedade na qual estava inserida.

Entende-se como escravidão uma relação caracterizada por sujeitar um homem ao outro de forma completa, sendo não apenas propriedade do senhor, mas também sua vontade está sujeita a autoridade do dono e seu trabalho pode ser obtido até por meio da força (PINSKY, 2016).

No Egito, apesar da base de produção ter sido composta pelos camponeses e artesãos, os escravos foram uma importante peça no desenvolvimento dessa sociedade. Esses eram trazidos dos territórios conquistados pelos egípcios e designados tanto para o trabalho doméstico, em que usufruíam de uma condição relativamente boa, quanto para os serviços em minas, pedreiras e construções, em que ficavam expostos a condições difíceis e degradantes.

Contudo, a escravidão na Antiguidade não tinha como fonte somente as conquistas sobre outros povos, apesar de essa ser a forma mais comum. Entre os sumérios, por exemplo, ela advinha também pela venda por dívidas ou por nascimento. Todavia, nessa sociedade o escravo usufruía de certos privilégios como, por exemplo, o direito de casar-se até mesmo com uma mulher livre e demandar na justiça em favor de sua liberdade (GIORDANI, 1977). Na Babilônia os escravos, que eram considerados bens móveis, segundo o código de Hamurabi, também possuíam certos direitos, tais como os de possuir economias, comprar sua própria liberdade e, inclusive, ter seus próprios escravos caso tivesse riquezas para tal.

Até mesmo os hebreus que em diversos momentos da história estiveram subjugados à escravidão por outros povos como os egípcios e babilônios, possuíam escravos para si. A prática teve início ainda no período patriarcal⁵ e era subdividida em duas classes: o escravo estrangeiro e o escravo hebreu. Ambos possuíam direitos como: casar, ter posses, converter-se à religião judaica e, dependendo das circunstâncias, poderia ter sua liberdade concedida. Segundo Giordani (1977, p. 233), os hebreus tinham uma postura singular em relação à escravidão:

Dentre os povos da Antiguidade, os hebreus revelaram a melhor compreensão pela situação daqueles que haviam sofrido a perda da liberdade. Cercavam-nos de tais considerações e respeito, especialmente quando eram irmãos de raça, que hesitamos em chamá-los escravos.

Apesar da escravidão ter sido praticada e coexistido com outras formas de produção por diversos povos da Antiguidade, foi na Grécia e Roma que essa tomou grandes proporções. Maestri Filho (1997) pontua que nessas duas sociedades a produção escravista sobrepôs-se às outras formas de trabalho e determinou os mais distintos aspectos da vida econômica, social, política e cultural, dando origem a sociedades plenamente escravistas⁶.

É possível identificar a utilização da mão de obra escrava entre os gregos desde o período em que sua organização se dava na forma do sistema gentílico. Essa utilização do trabalho escravo dentro dos genos⁷ acontecia por motivos excepcionais, porque seus membros não eram suficientes numerosos ou porque não tinham a habilidade necessária para certas atividades (ARRUDA, 1995). O apogeu dessa prática se dá nos períodos arcaico (séculos VIII-VI a.C.) e clássico (séculos V e VI a.C.), onde as cidades-estados gregas se desenvolvem e a mão de obra escrava se torna necessária no processo de urbanização que se inicia.

Em Esparta, uma das primeiras e principais polis⁸ da Grécia, que se caracterizou como uma cidade-estado estamental⁹ e altamente militarizada, o número de escravos provenientes das conquistas era tão grande que foi necessário que os dórios adotassem estratégias para conter o crescimento

5 Período que se inicia com a imigração de Abraão, por volta de 2000 a.C. (GIORDANI, 1977).

6 Entende-se como sociedade escravista aquela em que a produção escrava submete as outras formas de produção e a própria formação social a sua dinâmica (MAESTRI FILHO, 1977).

7 Célula básica da sociedade grega durante o Período Homérico (sécs XII-VIII a.C.). Era um tipo de grande família no qual todos os antepassados viviam em conjunto. Cada geno possuía seu chefe e uma organização própria, no qual tudo era coletivo. (ARRUDA, 1982).

8 O termo polis em grego significa cidade, e se caracterizava como um pequeno estado soberano que compreendia uma cidade e o campo ao redor e, eventualmente, alguns povoados urbanos secundários (FUNARI, 2002).

9 Estrutura social dividida em estamentos (grupos sociais) onde não há a possibilidade de ascensão social e o lugar que o indivíduo ocupa nesta sociedade dependerá de sua origem.

exagerado da população escrava e possíveis revoltas. Um exemplo é a Kriptia, última fase do treinamento militar, que se caracterizava como um verdadeiro assassinato em massa, com os soldados que se espalhavam por um campo e ao anoitecer deveriam “caçar” o maior número de escravos que conseguissem, sendo esses escravos todos pertencentes ao Estado.

Em Atenas, eram poucas as atividades que não se fazia o uso da mão de obra escrava juntamente com a de pobres e estrangeiros, visto que os cidadãos gregos que faziam parte da camada minoritária e privilegiada da sociedade tinham sua preocupação voltada em dedicar-se as atividades políticas, artísticas e intelectuais. O filósofo grego Aristóteles acreditava que havia pessoas destinadas por natureza a serem escravos e outras a serem homens livres. Em sua obra *A Política*, Aristóteles (1998, p. 13) expõe que:

Não é apenas necessário, mas também vantajoso que haja mando por um lado e obediência por outro; e todos os seres, desde o primeiro instante do nascimento, são, por assim dizer, marcados pela natureza, uns para comandar, outros para obedecer.

Na Roma Antiga, era comum a mão de obra escrava advir de plebeus que contraíam dívidas com os patrícios. Porém a plebe, que antes vivia sob a marginalização política, foi conquistando espaço nesse cenário no qual várias de suas reivindicações foram atendidas, incluindo o fim da escravidão por dívida. Devido à crescente pressão que vinha sendo exercida por parte da plebe e o expansionismo militar romano que se intensificava, a mão de obra plebeia passou a diminuir e foi dando lugar a utilização de cativos estrangeiros. Segundo Funari (2001, p. 78), durante o apogeu de Roma, a grande parte da economia se encontrava baseada no trabalho escravo:

Com o desenrolar das conquistas, Roma passou a basear grande parte de sua economia no trabalho escravo. Os escravos eram fundamentalmente prisioneiros de guerra, o que obrigava os governantes a se empenharem, constantemente, na conquista de novos territórios e povos. Os escravos podiam pertencer ao Estado ou a particulares. Trabalhavam nas grandes obras públicas, oficinas, agricultura, minas, pedreiras e também como criados, músicos, professores, secretários, podiam também ser gladiadores (homens que combatiam nos espetáculos de circo contra animais perigosos ou entre si em espetáculos sangrentos que, muitas vezes, terminavam em morte).

No entanto, o sistema escravista que se caracterizava como peça fundamental dessa sociedade entra em crise no período que corresponde do século III ao V. Arruda (1982) assevera que essa crise foi desencadeada por três fatores, sendo eles: o Militar, ocasionado pela diminuição das guerras que automaticamente fez com que o número de escravos diminuísse e o preço desses aumentasse; o Religioso, no qual o cristianismo, que no século II ganhou espaço na sociedade, proibia a escravização

visto que a liberdade era considerada um dom natural; e por fim o Econômico, pois os grandes proprietários passaram a ter prejuízos com a dificuldade de manter um número de escravos que fosse suficiente para realizar as atividades necessárias diante da sua escassez que elevava o custo para obtê-los.

Juntamente com o colapso do regime de escravidão, todos os outros setores do Império Romano entram em crise. Na segunda metade do século V, o império se encontrava arruinado e com a sua queda iniciou-se um novo período na história, a Idade Média. Mesmo com todas essas transformações, a escravidão não deixou de existir. Porém ela não exercia mais papel de destaque na sociedade e foi substituída pelo modo de produção feudal, que se consolidou devido aos mesmos fatores que desencadearam a crise escravista romana.

3 A escravidão no Brasil

A escravidão no Brasil surgiu a partir da invasão dos portugueses, que se estabeleceram para explorar os recursos naturais existentes e enriquecer nas terras pertencentes aos nativos, e não foi implementada de forma imediata. Inicialmente, os europeus instituíram um sistema de troca com os nativos no qual os indígenas davam a sua força de trabalho em troca de mercadorias estrangeiras. Entretanto, com o passar do tempo, esses se desinteressaram em continuar oferecendo sua força de trabalho em troca de produtos. A partir daí, diante do não atendimento das necessidades dos colonizadores, iniciou-se a escravização dos povos indígenas.

A princípio, os indígenas que poderiam ser utilizados no trabalho escravo eram adquiridos por meio de trocas com os Tupinambás, povo antropofágico que mantinha os cativos como uma espécie de troféu militar dos combates ou com a finalidade de serem utilizados em rituais canibalescos. Os Tupinambás não tinham a finalidade de designar seus cativos às atividades com fins econômicos como viriam a fazer os portugueses. Posteriormente, essa troca mostrou-se insuficiente e os colonos passaram a atacar e escravizar as tribos inimigas e em seguida também as aliadas (MAESTRI FILHO, 1994).

Houve drástica redução da população nativa devido à intensiva exploração da força de trabalho, que passou a resistir contra as investidas portuguesas. Esses fatores, aliados à proteção por parte dos jesuítas, levaram à substituição da mão de obra indígena pela africana. Todavia, o principal motivo para essa troca estava nos lucros que a Coroa Portuguesa e os traficantes poderiam obter. Assim, governo português e os jesuítas apoiavam indiretamente os traficantes, estabelecendo limitações a escravidão indígena (PINSKY, 2016).

Em relação à escravidão e ao tráfico dos povos africanos, é necessário esclarecer que a prática não foi iniciada pelos europeus, mas sim pelos árabes em meados do século IX. A atividade passou a ser adotada pelos portugueses apenas no século XV, ou seja, anteriormente à chegada desses à América. Inicialmente era utilizada de forma tímida e foi apenas com a colonização do Brasil que a escravização dos povos africanos ganhou grandes proporções.

Ainda no continente africano, os negros eram retirados de forma forçada de suas comunidades e levados, por um longo trajeto terrestre, até o litoral, onde ficavam aglomerados nas feitorias aguardando por tempo indeterminado a chegada do navio que os conduziria para a América. Eram embarcados em cada caravela cerca de quinhentos negros, ou mais, dependendo da embarcação que faria a travessia. Todos amontoados nos porões e expostos a condições degradantes. A viagem poderia se prolongar por até seis meses e muitos não resistiam às condições terríveis da travessia e o fundo do mar tornava-se o destino final de muitos (PINSKY, 2016).

Os africanos eram trazidos de forma compulsória para ter sua força de trabalho explorada nas mais diversas formas no trabalho de grandes lavouras, mineração e no serviço doméstico. Eram submetidos a jornada de trabalho exaustiva, constantes castigos físicos e má alimentação; as mulheres eram vítimas de estupros; além disso, eram proibidos de professar sua fé, dentre outras situações de abuso que os coisificavam e feriam a dignidade. Muitos não suportavam a situação degradante e violenta na qual se encontravam e acabavam por cometer suicídio.

Contudo, durante esses 350 anos em que a escravidão existiu formalmente no Brasil, os escravos não agiam de forma passiva frente à situação em que foram reduzidos. Havia revoltas, sabotagens a fim de boicotar a produção, assassinato de senhores de engenho e de feitores. Alguns conseguiam fugir e, a partir disso, surgem os quilombos, sendo o Quilombo dos Palmares um notável símbolo da luta do povo negro em busca de liberdade e dignidade.

A abolição da escravatura, ocorrida em 1888, foi o resultado de muitas ações e pressões dos movimentos abolicionistas. Fatores externos fomentaram a luta para que a prática fosse extinta no País. Foram eles: o fim da escravatura que vinha ocorrendo nos demais países americanos; a pressão exercida pela Inglaterra, que estava em plena revolução industrial e defendia o trabalho livre visando à expansão do mercado de consumo de seus produtos, e a Revolução Francesa, que trouxe os princípios de liberdade, igualdade e fraternidade. O Quadro 1 apresenta a ordem cronológica dos acontecimentos que antecederam a abolição da escravidão no Brasil.

Quadro 1 - Movimentos Abolicionistas

ANO	ATIVIDADE
1831	Sob pressão da Inglaterra, o governo regencial promulgou a Lei 7 de Novembro, em que o tráfico de africanos ficou proibido. Após essa data, os africanos que desembarcassem no Brasil seriam considerados 'livres'.
1850	Após intensa pressão da Inglaterra, o Brasil assinou a Lei Eusébio de Queiroz, que proibiu o tráfico de escravos. No entanto, prosseguiu o comércio interno de escravos.
1871	Foi assinada a Lei do Ventre Livre, que deu a liberdade aos filhos dos escravos nascidos após a aprovação da lei. Mesmo tendo nascidos livres, muitos continuavam trabalhando para os senhores junto com seus familiares por não ter para onde ir.
1879	O movimento abolicionista ganhou força, mobilizando distintos setores da sociedade.
1885	Foi assinada a Lei Saraiva, popularmente conhecida como Lei dos Sexagenários, que concedeu a alforria aos escravos com mais de 60 anos. Porém, a expectativa de vida dos escravos era muito baixa devido às péssimas condições a que eram submetidos.
1888	Foi assinada a Lei Áurea, pela Princesa Isabel, que determinou a abolição da escravatura no Brasil.

A liberdade concedida aos negros por meio da Lei Áurea e todos os outros eventos que a culminaram não fez com que houvesse uma melhoria de fato na situação em que os escravos se encontravam. A vida penosa prosseguiu mesmo após a abolição. Não houve nenhuma política pública que visasse à integração social e à garantia de direitos aos libertos. Ficaram abandonados à própria sorte numa situação de marginalização e muitos continuaram nas fazendas em que trabalhavam por não terem aonde ir. Além disso, a mão de obra europeia vinha se expandindo no Brasil, fator que acabou por reforçar a desigualdade e o racismo que persiste até os dias atuais.

Dessa forma, é possível afirmar que as leis acima mencionadas apenas aparentemente solucionaram a questão dos negros no Brasil. Na prática, não houve preocupação em efetuar melhorias reais da situação em que os africanos e seus descendentes se encontravam. Outra prova disso é o fato de o Brasil ter sido o último país americano a abolir a escravidão.

4 O trabalho análogo à escravidão

Todos os eventos que antecederam e resultaram na abolição da escravatura se deram num cenário de grande resistência por parte do governo e dos grandes latifundiários, visto que a escravidão era a mola mestra de vida no Brasil e aparentemente não havia substituto possível (PRADO JR., 1982). Entretanto, quando a abolição da escravatura se mostrou inevitável, os grandes senhores de terras passaram a se interessar pela mão de obra de imigrantes europeus como substituta da escrava.

Até meados de 1850, a quantidade de imigrantes não representava um número significativo, ou seja, com a assinatura da Lei Eusébio de Queiroz surgiram políticas de incentivo à imigração visando à substituição de força de trabalho, mais especificamente o sistema de colonato, ou colônias de parceria, no qual o trabalhador receberia sua remuneração baseada na porcentagem produzida.

A empresa Vergueiro & Cia foi uns dos pioneiros nessa importação de mão de obra imigrante (SILVA, 2012). Centenas de europeus foram trazidos para o país com o apoio do governo e destinados ao trabalho nas fazendas de café na região de São Paulo. A contratação acontecia ainda na Europa e os gastos com a viagem eram custeados pelos contratantes, bem como as despesas de sua permanência na colônia até a primeira colheita. Por trás dessa espécie de adiantamento salarial, até que esses pudessem obter o próprio sustento, existiam juros e cobranças abusivas, além de diversas outras cláusulas que acabaram por submeter os colonos a uma situação análoga e escravidão diante das dívidas contraídas.

Esse modelo de colônias de parceria que pode ser apontado como um dos primeiros casos de escravidão por dívida no Brasil repercutiu de maneira negativa na Europa, fato que ocasionou uma queda no fluxo de imigração. O fato desse modelo de produção em parceria coexistir com a escravidão, que ainda não havia sido abolida, gerou inconveniências e ocasionou um desinteresse por parte dos latifundiários em investir nesse negócio. Assim, por volta de 1870, quando o fluxo imigratório voltou a crescer, principalmente com os italianos, cuja nação passava por um momento de instabilidade política e social, o sistema de colonato é abandonado e os trabalhadores passam a ser fixados nas fazendas como simples assalariados (PRADO JR., 1982).

A transição do trabalho escravo para o trabalho livre no Brasil não se deu de forma tranquila e efetiva, pois as leis criadas para a regulamentação deste traziam em seu bojo mecanismos similares àqueles do sistema escravista, como relata Silva (2008, p. 112):

A transição para o trabalho livre, entretanto, não significou a efetiva libertação dos trabalhadores rurais, que ainda se viam presos aos tomadores de serviço por dívidas

contraídas, na maioria das vezes, de forma fraudulenta, assim como por leis que visavam somente a garantir aos fazendeiros o controle sobre os trabalhadores livres e libertos, através da imposição de rígidas obrigações contratuais, que iam desde o dever de contratar até a injunção de duras penas, como a prisão do trabalhador que se ausentasse da fazenda sem motivo justo ou que, permanecendo na propriedade, se recusasse a trabalhar.

Partindo do período pós-abolição para o século XX, temos o caso de servidão por dívida dos “soldados da borracha”, que foram os trabalhadores (principalmente nordestinos) recrutados para a atividade de extração do látex nos seringais da região amazônica. Por conta do isolamento na mata, esses seringueiros acabavam por depender do aviamento, sistema responsável pelo fornecimento de mantimentos e que acabou se tornando um instrumento para que os contratantes endividassem abusivamente esses trabalhadores (SILVA, 2010). Diante das intermináveis dívidas que eram contraídas antes mesmo da chegada às fazendas e que se agigantavam dia após dia durante o período de permanência, os seringueiros acabavam sendo submetidos a uma jornada de trabalho exaustiva em condições degradantes a fim de saldarem seus débitos.

A servidão por dívidas, cuja origem está na Antiguidade, passa a ser praticada no Brasil no sistema de colonato e se faz presente até os dias atuais. É uma dura realidade, principalmente no meio rural onde a incidência é historicamente mais comum. Segundo dados obtidos no portal da Secretaria de Inspeção do Trabalho, dos 1.744 trabalhadores encontrados em situações análogas à escravidão no Brasil no ano de 2018, 1.221 estavam em áreas rurais.

De acordo com o Art. 149 do Código Penal brasileiro, compreende-se como trabalho análogo à escravidão a submissão do trabalhador a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer submetendo-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

Na Instrução Normativa nº 139, de 22/01/2018, o trabalho análogo à escravidão bem como as subdivisões que o configuram estão especificados da seguinte maneira:

Seção II- Da Condição Análoga à de Escravo

Art. 6º Considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a:

I - Trabalho forçado;

- II - Jornada exaustiva;
- III - Condição degradante de trabalho;
- IV - Restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho;
- V - Retenção no local de trabalho em razão de:
 - a) cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;
 - b) manutenção de vigilância ostensiva;
 - c) apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

Das diversas razões que acabam por levar o trabalhador a tais condições, a principal delas é a vulnerabilidade socioeconômica, aspecto que os tornam presas fáceis dos aliciadores popularmente conhecidos como “gatos”. Atraídos por sedutoras propostas de emprego e movidos pelo desejo de melhoria de vida, esses trabalhadores deixam as suas cidades e partem para regiões distantes, acreditando na veracidade da informação acerca da existência, por exemplo, de bons alojamentos, bons salários, alimentação de qualidade, carteira assinada e garantia de todos os direitos trabalhistas, dentre outras.

A realidade com a qual esses trabalhadores se deparam revela-se totalmente oposta àquilo que lhes foi proposto, e o trabalhador acaba se colocando em uma situação não muito diferente dos seringueiros da Amazônia no século XX. O transporte além de feito de maneira clandestina e precária, também é cobrado do trabalhador que já contrai dívidas antes mesmo de chegar ao seu destino. Nas fazendas, todos os itens básicos que vão desde alimentos até as ferramentas utilizadas em seus ofícios são obtidos a altos preços nos armazéns instalados pelos patrões num sistema conhecido como *truck system*¹⁰, fazendo com que seus débitos cresçam e, com isso, sejam impedidos de deixarem o local onde estão alojados, sendo vítimas de jornadas exaustivas de trabalho, coação moral, física e psicológica, má alimentação, alojamentos precários, retenção de seus documentos e diversas outras situações de violação.

¹⁰ Sistema em que o empregador coloca à disposição do trabalhador um armazém, barracão ou cantina, a fim de lhe vender os mais diversos produtos e que se caracteriza como uma prática fortemente marcada pelo abuso e pela fraude por parte do empregador (SILVA, 2010).

Entretanto, a vulnerabilidade econômica não é o único fator que os deixam expostos a ação dos aliciadores. Existem outros elementos que compõem o perfil desses trabalhadores, como a faixa etária e nível de escolaridade, dentre outras. Segundo dados coletados¹¹, entre os anos de 2004 e 2018, mais de 350 trabalhadores entre 16 e 18 anos foram resgatados em diversas partes do País. Sobre o perfil desse trabalhador, Silva (2010, p. 123) destaca que:

Verifica-se, assim, que o migrante é um trabalhador jovem ou de meia idade, pobre, membro de família numerosa, que exerce atividades agrícolas, analfabeto ou com baixa escolaridade, que se vê obrigado a deixar sua terra natal em busca de trabalho em regiões distantes, como último recurso para garantir a sobrevivência própria e a de seus familiares.

Durante as análises realizadas no Laboratório de História (LABHIS) da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), dos processos iniciados no ano de 1981 que tramitaram perante o Tribunal Regional do Trabalho da 24^a Região, 12 dos 50 processos traziam casos de trabalhadores rurais em situações indicativas de trabalho análogo à escravidão, conforme o previsto no Art. 149 do Código Penal e na Instrução Normativa nº 139 de 22/01/2018, tais como a retenção parcial ou total do salário do trabalhador, supressão do gozo de férias, não pagamento de verbas rescisórias, entre outros.

Os autos nº 601/81 que, em Corumbá/MS, o reclamante compareceu à Junta de Conciliação e Julgamento¹² alegando que ingressou no serviço da reclamada em 26/07/79 e teve seu contrato de trabalho anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social apenas em 01/04/81; nunca gozou de férias, nem recebeu o 13º salário; nunca recebeu seus salários, pois a reclamada alegava que os descontos eram referentes aos custos com a alimentação. Contudo, o reclamante declarou que não assinou nenhum contrato para descontos além dos permitidos na lei. Situação semelhante acontece nos autos nº 114/81, também de Corumbá/MS, em que uma das alegações do reclamante era relacionada a descontos indevidos de alimentação e habitação, ou seja, não recebia salário, pois a reclamada relatava que ele possuía saldo devedor¹³.

Já nos autos nº 009/81, ainda de Corumbá/MS, o reclamante trabalhou para a reclamada por um período de 25 anos e em todo esse período nunca foram estipulados salários, com recebimento de quantias irrisórias e apenas esporadicamente. Além disso, o trabalhador nunca havia recebido 13º sa-

11 Tabela em Excel enviada para a autora Simone Beatriz Assis de Rezende, por e-mail em 15/04/2019, por Maurício Krepsky Fagundes, Chefe da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE).

12 Atualmente são Varas do Trabalho.

13 Na Justiça do Trabalho utiliza-se as expressões reclamante e reclamado para designar autor e réu.

lário, nunca gozou de férias e em 22/12/80 foi despedido sem aviso prévio e sem receber suas verbas rescisórias.

Percebe-se que a realidade desses trabalhadores rurais citados não se diferencia muito da realidade em que as vítimas da escravidão se encontram atualmente. No entanto, na época em que os processos trabalhistas foram protocolados, em 1981, não havia nenhuma política específica para ampará-los ou leis para punir esses empregadores, além de que o trabalho análogo ao de escravo não era sequer reconhecido como tal.

5 Mecanismos de combate

O trabalho análogo à escravidão é uma prática que viola diversos princípios e direitos que estão previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho e na Constituição Federal de 1988 que prevê, no Art. 5º, “que ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante” (inc. III) e que “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer” (inc. XVIII).

Apesar de o Brasil ter ratificado, em 1966, a Convenção das Nações Unidas sobre Escravatura (1926), em 1957, a Convenção nº 29 sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1930, e, em 1965, a Convenção nº 105, de 1957, sobre a Abolição do Trabalho Forçado da OIT, que estabeleciam o compromisso de seus signatários em abolir a escravidão em todas as suas formas, as ações visando ao seu combate se iniciaram, de forma efetiva, apenas na década de 1990, num cenário de grande pressão nacional e internacional no qual o Brasil sofreu denúncias na Corte Interamericana de Direitos Humanos e a Subcomissão de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) devido aos casos de trabalho escravo existentes, no qual ganhou destaque o caso do trabalhador José Pereira que foi baleado e quase morto após fugir de uma fazenda no Estado do Pará onde era submetido a condições de trabalho análogo à escravidão.

Sob o risco de sofrer sanções internacionais devido ao caso do trabalhador José Pereira, em 1995, o então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso reconhece formalmente a existência do trabalho análogo à escravidão no Brasil e, naquele mesmo ano, ocorre a criação do Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado (GERTRAF)¹⁴ e do Grupo Especial de Fiscalização Mó-

14 No ano de 2003 foi substituído pela Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), que está vinculada à Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República.

vel (GEFM) que era coordenado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho e se configurava como um importante instrumento do Ministério do Trabalho e Emprego¹⁵ em combate à escravidão em suas diversas formas. Almeida (2012, s/p) ressalta que:

O GEFM pode ser entendido como um instrumento eficaz do MTE, que vem em resposta à necessidade de se ter um comando centralizado para diagnosticar o problema, garantir a padronização dos procedimentos e supervisão direta das operações pelo órgão central, assegurar o sigilo absoluto na apuração das denúncias e, finalmente, reduzir as pressões ou ameaças sobre a fiscalização local.

Em 2002 é criada a Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Escravo (CNCTE) no Ministério Público do Trabalho que, no ano seguinte, passou a ter a denominação de Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONAETE), cujo papel é coordenar as ações dos Procuradores do Trabalho no combate ao trabalho análogo à escravidão em todo o país (SILVA, 2010).

O primeiro Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo foi lançado em 2003 e foi composto por 66 medidas objetivando o combate à escravidão, que, segundo relatório da OIT (2005), fez com que o Brasil assumisse a liderança na solução de problemas de alta visibilidade. Nesse mesmo ano, por meio do Decreto de 31 de julho de 2003¹⁶, ocorre a criação da Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), cujo papel de atuação fica estabelecido da seguinte maneira:

Art. 20 - Compete à CONATRAE:

I - Acompanhar o cumprimento das ações constantes do Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo, propondo as adaptações que se fizerem necessárias;

II - Acompanhar a tramitação de projetos de lei relacionados com o combate e erradicação do trabalho escravo no Congresso Nacional, bem como propor atos normativos que se fizerem necessários à implementação do Plano de que trata o inciso I;

III - acompanhar e avaliar os projetos de cooperação técnica firmados entre o Governo brasileiro e os organismos internacionais;

IV - Propor a elaboração de estudos e pesquisas e incentivar a realização de campanhas relacionadas à erradicação do trabalho escravo; e

V - Elaborar e aprovar seu regimento interno.

15 O Ministério do Trabalho e Emprego deixou de existir no Governo Bolsonaro e os setores e atuações foram alocadas em outros Ministérios.

16 Decreto não numerado e revogado pelo Decreto nº 9.887, de 27 de junho de 2019.

Por meio da Portaria nº 540 do Ministério do Trabalho e Emprego, cria-se, em 2004, o Cadastro de Empregadores que foram flagrados e autuados pelos Auditores Fiscais do Trabalho por manter trabalhadores em condições análogas à de escravo, popularmente conhecido como “Lista Suja”, de publicação semestral. Além de instrumento de combate ao trabalho escravo no Brasil, a lista também se caracteriza como instrumento de transparência em relação às ações que vêm sendo desempenhadas pelo poder público.

Vale ressaltar que a inclusão do nome do empregador nessa lista não acontece de imediato, mas depois de encontradas irregularidades no local de trabalho e aberto um processo administrativo no qual o investigado tem o direito de defesa em primeira e segunda instância. Caso as infrações sejam confirmadas, além de ter o nome adicionado à Lista Suja por dois anos¹⁷, também são aplicadas multas e esses são impedidos de receber financiamentos públicos.

Em 2005 é elaborado o Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, que consiste num compromisso voluntário assumido por empresas de não utilizar mão de obra escrava em sua cadeia produtiva e caso sejam identificados fornecedores que façam a utilização dessa forma degradante de trabalho, imediatamente são aplicadas restrições comerciais. Além disso, se a empresa que adere ao pacto descumpre algum dos requisitos estabelecidos, é imediatamente afastada.

Em 2008, foi publicado pelo CONATRAE o II Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, reafirmando o compromisso do Brasil no combate ao trabalho análogo à escravidão. Esse segundo plano consiste numa ampla atualização do primeiro, lançado no ano de 2003, no qual os esforços se mostraram mais voltados à diminuição da impunidade, reforma agrária e a geração de emprego e renda.

Em 2017, é instituído o Pacto Federativo para a Erradicação do Trabalho Escravo, cujo objetivo consiste em promover a articulação entre os entes federados nas ações de erradicação do trabalho escravo. Os estados que aderem ao pacto têm entre seus compromissos a implementação de Comissões Estaduais para Erradicação do Trabalho Escravo (COETRAE), a criação de planos estaduais visando à erradicação e prevenção do trabalho escravo, ações para a reinserção do trabalhador subjugado à escravidão bem como a cooperação nas atividades interinstitucionais de fiscalização.

Contudo, além das ações para o combate ao trabalho análogo à escravidão, existem ainda as medidas de assistência e inclusão voltadas aos trabalhadores que foram resgatados nessas condições (Quadro 2).

¹⁷ Período em que o empregador é monitorado pelo MTE. Se após os dois anos não houver reincidência do caso e as multas e débitos trabalhistas/previdenciários forem quitados, a empresa tem o nome removido da lista.

Quadro 2 - Medidas de Assistência e Inclusão do trabalhador resgatado

MEDIDA	DESCRIÇÃO
Assistência Emergencial	É providenciado hospedagem, alimentação e transporte do trabalhador resgatado até a sua cidade de origem.
Seguro-desemprego Especial	O trabalhador vítima do trabalho escravo possui o direito a três parcelas do benefício no valor de um salário mínimo cada, e esse deve ser liberado em até 12 dias.
Intermediação de mão de obra rural	Lançado em 2008, o programa volta-se tanto para o empregador e trabalhador rural, realizando o intermédio da mão de obra e eliminando a ação dos aliciadores nas contratações.
Prioridade de inserção no Programa Bolsa Família	Visa fortalecer as condições socioeconômicas tanto do trabalhador resgatado como de sua família.
Inclusão no Programa Brasil Alfabetizado	Visa à inclusão social e o acesso à escolarização, visto que muitos trabalhadores resgatados possui um baixo nível de escolaridade ou são analfabetos.
Sistema de Acompanhamento e Combate ao Trabalho Escravo (SISACTE)	Implantado em 2006, esse é um instrumento de integração entre instituições estatais e não governamentais que se empenham em combater o trabalho escravo no Brasil.

Fonte: Almeida (2012). Adaptação de Lorena de Andrade Barbosa (2019).

As ações desempenhadas no combate ao trabalho análogo à escravidão no Brasil têm se mostrado positivas e foram capazes de libertar dezenas de trabalhadores que se encontravam nessas condições¹⁸. Além disso, o papel desempenhado pelo País também ganhou reconhecimento internacional, sendo colocado como uma referência para as demais nações no relatório Uma Aliança Global contra o Trabalho Forçado da OIT (2005, p. 80) ao registrar que “Na América Latina, embora seja elevada a taxa de ratificação das convenções pertinentes, em geral muito pouca atenção tem sido dispensada a trabalho forçado, com a notável exceção do Brasil”.

Contudo, apesar do combate à escravidão no Brasil ter mostrado resultados positivos, os mecanismos e instrumentos utilizados ainda não foram capazes de erradicar tal prática, sendo que muitos trabalhadores ainda se encontram nessas condições. Existem diversas falhas na aplicação das leis e na punição dos infratores, como, por exemplo, o longo tempo de tramitação dos processos que acabam resultando na prescrição dos crimes e anulação da condenação dos exploradores de mão de obra.

A ausência de políticas públicas voltadas para a geração de emprego e renda, visando impedir que trabalhadores em situação de vulnerabilidade socioeconômica se tornem vítimas da ação dos

18 Segundo dados obtidos no Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (2019), desde o ano de 1995 foram encontrados 41.969 trabalhadores em condições análogas à escravidão no meio rural em todo o país.

aliciadores ou, ainda, para que aqueles que já foram resgatados não voltem a ser aliciados, é outro obstáculo existente no combate a escravidão no País, pois, como afirma Sakamoto (2006, p. 110), “o que existe são projetos locais e regionais, com alcance limitado, ou projetos maiores que não conseguiram ser viabilizados por falta de recursos, de pessoal e de coordenação”.

Por fim, outro importante instrumento de prevenção e reinserção da vítima do trabalho análogo a escravidão seria o acesso à terra, pois dessa forma o trabalhador e sua família poderiam ter uma fonte de renda própria e não haveria a necessidade de busca de emprego ou trabalho em outras localidades, ou seja, ficaria menos vulnerável às investidas de aliciadores. No entanto, a reforma agrária no Brasil caminha em passos lentos, com injusta política de distribuição de terras que vem desde o período colonial e ainda persiste nos dias atuais.

6 Considerações finais

Nota-se que a escravidão é uma mazela que se faz presente na história da humanidade desde a Antiguidade e que se desenvolveu de formas distintas e teve funções singulares para cada povo e época. Em algumas sociedades, tal prática coexistiu com outras formas de produção, como na Grécia e em Roma, onde se propagou e se configurou como base de toda uma civilização.

No Brasil, a escravidão implementada pelos colonizadores tomou grandes proporções e perdurou por um período de 350 anos marcados pela violência contra os povos indígenas e africanos. A abolição da mesma por meio da assinatura da Lei Áurea em 1888 só ocorreu devido às pressões dos movimentos abolicionistas e internacionais e não diante de uma preocupação, de fato, em melhorar a vida desses trabalhadores. Além disso, a alforria concedida não foi acompanhada de políticas públicas para a integração social e o acesso dessas pessoas à terra, o que fez com que muitos continuassem nas fazendas em condições similares ao do período escravagista.

A substituição do uso da mão de obra do escravo para a assalariada e livre não resultou em mudanças no sistema escravista que vigorava no Brasil na época, no qual os imigrantes que chegavam a trabalho acabavam se tornando escravos por dívidas, sendo essas uma realidade que ainda está presente em nossa sociedade e é um dos principais fatores que reduzem o trabalhador a uma condição análoga à escravidão.

A partir do levantamento histórico realizado, foi possível perceber que o trabalho análogo à escravidão se faz presente no meio rural brasileiro e as condições degradantes nas quais o trabalhador subjogado a essa forma de trabalho está inserido não se diferencia muito daquela em que estavam

os escravos do Brasil Colônia. São trabalhadores principalmente em situação de vulnerabilidade socioeconômica, que deixam seus locais de origem atraídos pelas sedutoras propostas dos aliciadores e acabam se deparando com uma realidade muito diferente daquilo que foi proposto, onde são vítimas de várias formas de violência, de jornadas de trabalho exaustivas, são alojados em locais precários e não tem uma boa alimentação, dentre outros.

Apesar do tardio reconhecimento da existência do trabalho análogo à escravidão em território nacional, o Brasil mostrou grandes avanços nas ações de prevenção a tal prática e, por isso, teve seus esforços reconhecidos internacionalmente. Os mecanismos de combate criados ao longo dos anos mostraram resultados positivos e foram capazes de libertar milhares de trabalhadores em todo o País.

No entanto, esses procedimentos ainda não são suficientes para erradicar o problema, visto que em contrapartida dos bons resultados, existem falhas na aplicação da lei e na punição dos infratores, ausência de políticas públicas efetivas para a geração de renda e emprego como forma de prevenção e assistência àqueles que foram vítimas e, por fim, há dificuldade no acesso a terras que proporcionaria ao trabalhador uma fonte de renda própria e o tornaria menos vulnerável às ações dos aliciadores. Assim, a questão do trabalho análogo à escravidão demanda um esforço contínuo e, apesar dos progressos obtidos, ainda há muito que ser feito no Brasil para o seu combate e erradicação.

Referências

ALMEIDA, André Henrique de. Mecanismos de combate ao trabalho escravo contemporâneo. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 98, mar 2012. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11299. Acesso em 25 maio de 2019.

ARRUDA, José Jobson de Andrade. **História Antiga e Medieval**. 5.ed. São Paulo: Ática, 1982.

ARISTÓTELES. **A política**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

BRASIL. **Código Penal**. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 abr. 2019.

BRASIL. **Decreto de 31 de julho de 2003**. Dispõe sobre a criação da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo - CONATRAE. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DNN/2003/Dnn9943.htm. Acesso em: 28 maio. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 9.887, de 27 de junho de 2019**. Dispõe sobre a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo - CONATRAE. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9887.htm#art11. Acesso em: 4 jul.. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Instrução Normativa nº 139 de 22 de janeiro de 2018. Dispõe sobre a fiscalização para a erradicação de trabalho em situação análoga a de escravo e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 jan. 2018, edição: 17, seção 1, página 7-8-52. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/KujrwoTzC2Mb/content/id/2075837/do-1-2018-01-24-instrucao-normativa-n-139-de-22-de-janeiro-de-2018-2075833. Acesso em 18 abr. 2019.

BRASIL. Ministério da Justiça e Cidadania. Portaria nº 100, de 24 de janeiro de 2017. Institui o Pacto Federativo para Erradicação do Trabalho Escravo. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 maio. 2017, edição 19, seção 1, página 30. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-110-de-24-de-janeiro-de-2017-20594305>. Acesso em 25 maio. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria interministerial, nº 4, de 11 de maio de 2016. Dispõe sobre as regras relativas ao Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 maio. 2016, edição 91, seção 1, página 178. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/KujrwoTzC2Mb/content/id/22906071/do1-2016-05-13-portaria-interministerial-n-4-de-11-de-maio-de-2016-22906025. Acesso em 28 maio. 2019.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo. Brasília, DF, 2003. Disponível em: https://reporterbrasil.org.br/documentos/plano_nacional.pdf. Acesso em: 28 maio. 2019.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. II Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo. Brasília, DF, 2008. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/documentos/novoplanonacional.pdf>. Acesso em: 28 maio. 2019.

EM DISCUSSAO. Brasília, ano 2, n.7, maio. 2011. Disponível em: https://www.senado.gov.br/noticias/jornal/emdiscussao/Upload/201102%20-%20maio/pdf/em%20discuss%C3%A3o!_maio_internet.pdf. Acesso em 28 maio. 2019.

- FUNARI, Pedro Paulo. **Grécia e Roma**. 2. Ed. São Paulo: Contexto, 2002. (Repensando a História).
- GIORDANI, Mário Curtis. **História da Antiguidade Oriental**. 4. Ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1977.
- MAESTRI FILHO, Mário José. **O escravismo antigo**. 12.ed. São Paulo: Atual, 1994. (Discutindo a História).
- MAESTRI FILHO, Mário José. **O escravismo no Brasil**. 2.ed. São Paulo: Atual, 1994. (Discutindo a História do Brasil).
- OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Uma aliança global contra o trabalho forçado**. Relatório global do seguimento da declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho. Relatório I (B), Conferência Internacional do Trabalho, 93a Reunião. Genebra, 2005. Disponível em: http://www.oit.org/brasil/publicacoes/WCMS_227553/lang-pt/index.htm. Acesso em: 19 maio. 2019.
- PINSKY, Jaime. **A escravidão no Brasil**. 21. Ed. São Paulo: Contexto, 2016.
- PRADO JR, Caio. **História econômica do Brasil**. 27. ed. São Paulo: Brasiliense, 1982.
- SAKAMOTO, Leonardo. **Trabalho escravo no Brasil do Século XXI**, publicação na Comissão Interamericana de Direitos Humanos, 1. Ed, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227551.pdf. Acesso em: 29 maio. 2019.
- SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Painel de informações e estatísticas da inspeção do trabalho no Brasil** Trabalho Escravo. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 19 abr. de 2019.
- SILVA, Marcello Ribeiro. **Trabalho análogo ao de escravo rural no Brasil do século XXI**: novos contornos de um antigo problema. 2010. 280 f. Dissertação (Mestrado em Direito Agrário). Goiânia: UFG.

UM OLHAR SOBRE OS ASPECTOS DA ESCRAVIDÃO NOS PROCESSOS TRABALHISTAS - TRT EM CAMPO GRANDE - MS - 1980

Diego Sena dos Santos¹
Mariana Cavalcante de Brito²
Maria Augusta de Castilho³

1 Introdução

Os estudos acerca da temática iniciam-se no Laboratório de História (LABHIS) da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), com análise dos processos trabalhistas por meio do PIBIC⁴ junto ao Projeto de Pesquisa⁵. Essas investigações levantaram o questionamento sobre as formas de trabalho dos reclamantes de cada processo, relacionando as práticas trabalhistas aos aspectos do trabalho escravo.

No decorrer dos estudos foram selecionados 14 processos da 1ª Vara do Trabalho de Campo Grande, de números: 986/80; 985/80; 915/80; 971/80; 999/90; 991/80; 914/80; 862/80; 865/80; 895/80; 955/80; 888/80; 998/80 e 1000/80, devido à proximidade entre objeto requerido (motivo pelo qual os processos trabalhistas foram movidos), com a temática pesquisada. Verificou-se a informalidade das atividades em 1980, tendo em vista que os trabalhadores, em grande parte, tiveram seus direitos excluídos pelos seus empregadores.

1 Acadêmico do 7º Semestre do curso de História, Bolsista UCDB, Pesquisador do PIBIC, atualmente desenvolve pesquisa no laboratório de História da Universidade Católica Dom Bosco. E-mail: diegosenna1993@gmail.com.

2 Mestranda em Desenvolvimento Local pela Universidade Católica Dom Bosco- UCDB. Especialista em Dança e Expressão Corporal pelo Instituto Torres IEPAT CG/MS. Coreógrafa da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS. E-mail: maricbritoufms@gmail.com.

3 Pós-doutorado em Linguística (2000) e Doutora em Ciências Sociais - História do Brasil (1997), ambas pela Universidade de São Paulo. Atualmente é professora no Curso de História e no Mestrado em Desenvolvimento Local da Universidade Católica Dom Bosco, sendo também responsável pelo Laboratório de História. Orientadora da pesquisa. E-mail: m.a.castilho@terra.com.br.

4 Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica, convênio da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), com o Tribunal Regional do Trabalho (TRT - MS) do município de Campo Grande - MS.

5 Projeto de Pesquisa - Análise dos processos trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho - MS (1962 - 1984), em convênio com o Tribunal Regional do Trabalho - TRT - MS - 24ª Região. Este estudo tem por objetivo geral sintetizar os processos do ano de 1980, fazendo um resgate histórico.

Utilizou-se para este trabalho o método dedutivo com aporte teórico amplo de livros, artigos, dissertações de mestrado, e os processos trabalhistas, tendo como subsídio as seguintes categorias: a escravidão no Brasil; o trabalho análogo ao de escravo, e os trabalhadores da Companhia Erva Matte Larangeira. Nessa perspectiva foram consultados os autores: Jaime Pinsky (2016) que aborda a escravidão no Brasil desde o período colonial, Marcello Ribeiro Silva (2010) que em sua dissertação faz análise às formas atuais de escravidão em um contexto rural do Brasil, e Gilmar de Arruda (1997), que apresenta o cotidiano dos trabalhadores da Companhia Erva Matte Larangeira.

O estudo apresenta a importância da discussão sobre novas formas de escravidão, ampliando o olhar sobre essas práticas escravistas, tendo em vista a frequência de tais exercícios a todos os períodos históricos do Brasil, contextualizando o território de Campo Grande, em Mato Grosso do Sul.

2 Um olhar sobre o aspecto da escravidão

Primeiramente, deve-se caracterizar o que vem a ser escravidão e sua concepção adotada neste trabalho, apresentando as conceituações e variações desta palavra. As análises sobre o termo são constantemente repensadas podendo ser ressignificadas.

As práticas escravistas fazem parte do movimento, ao qual são criados novos mecanismos para não deixarem de existir, ou seja, novas formas e modelos são adotados de acordo com o contexto histórico, adaptando-se a sociedade vigente de cada período. No aporte de Pinsky (2016, p. 11) “a escravidão se caracteriza por sujeitar um homem ao outro, de forma completa: o escravo não é apenas propriedade do senhor, mas também sua vontade está sujeita à autoridade do dono e seu trabalho pode ser obtido até pela força”.

Nesse sentido, a convenção sobre a escravatura assinada em Genebra, em 25 de setembro de 1926, e emendada na sede da Organização das Nações Unidas, Nova York, em 7 de dezembro de 1953, dispõe em seu artigo 1º, § 1º, que “a escravidão é o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do direito de propriedade”. Essa convenção foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 66, de 1965, e promulgada pelo Decreto nº 58.563, de 1º de junho de 1966.

Por meio dessas conceituações, percebe-se que nesse sistema de submissão de trabalho, o sujeito que está na condição de escravo é visto apenas como um objeto, coisificado como um produto indispensável à produção ou ao sistema econômico do qual foi submetido, tido somente como uma mercadoria (PINSKY, 2016). Este mesmo autor destaca ainda que:

A escravidão não é simplesmente um fato do passado. A herança escravista continua mediando nossas relações sociais quando estabelece distinções hierárquicas entre trabalho manual e intelectual, quando determina habilidades específicas para o negro (samba, alguns esportes, mulatas) e mesmo quando alimenta o preconceito e a discriminação racial. Assassinar a memória, escondendo o problema, é uma forma de não resolvê-lo (PINSKY, 2016, p. 7).

A escravidão presente no período colonial sofreu alterações deixando de ter caráter legal, ganhando novas formas na contemporaneidade, cuja evolução apresenta uma grande dificuldade para caracterizar o trabalho de escravo. Silva (2010, p.13) estabelece que:

Embora a escravidão contemporânea seja diferente da existente no período pré-republicano, por não ser mais possível juridicamente, como naquela, o exercício do direito de propriedade sobre a pessoa do escravo, as práticas atuais também aviltam a dignidade da pessoa humana, por representarem o exercício da posse de fato sobre a pessoa do trabalhador, transformando a antiga figura do homem-coisa (escravo) no homem coisificado.

A realidade do Brasil e de outros países, lamentavelmente, ainda assiste cenas dessas práticas que convencionou a usar o termo “escravidão contemporânea” (ANGELIS, 2012). Por assumir novas características de um mundo moderno, o termo para designar essa nova forma de escravidão é recorrente. Nesse diapasão “[...] hoje se dá preferência à utilização de termos como “condição análoga à de escravo”, “trabalho forçado” ou “trabalho escravo contemporâneo” (ANGELIS, 2012, p. 2).

O novo aprendizado escravista é caracterizado por mecanismos adaptados ao contexto atual, que privam os trabalhadores de liberdades individuais. O trabalho análogo ao de escravo é designado pela prática escravista adotado na contemporaneidade, na qual não é possível mais por meios legais a mercantilização de seres humanos como objetos.

O termo *análogo*, que expressa semelhanças, faz referência ao fato de que apesar de muitos traços entre a escravidão legal e a escravidão contemporânea, também possuem distinções, principalmente ao ponto que as práticas escravistas modernas e quando descobertas geram consequências jurídicas aos infratores. A nomenclatura *trabalho análogo ao de escravo* é utilizada neste texto pelo fato de que a escravidão moderna não ser idêntica às práticas anteriores de subjugação e também pelo fato de não ser permitida por meios jurídicos (BRASIL, 1988).

3 Escravidão no Brasil

A escravidão no Brasil no período colonial teve características específicas, diferentemente de outros períodos históricos, em quais os escravos eram inseridos na condição de submissão como prisioneiros de guerras ou até mesmo se tornavam escravos por dívidas. A subjugação da mão de obra no Brasil foi algo pontual e teve características específicas e definidas, que faziam parte de um sistema colonial.

A escravidão no Brasil Colonial foi utilizada em grande escala, principalmente no sistema *plantation* (monocultor, escravista e voltado para o mercado externo), ficando claro que tal estrutura possibilitou baixo custo de produção e, conseqüente, um amplo mercado internacional. Inicialmente após 1500, os portugueses optaram pela escravidão indígena.

A escravidão sempre esteve presente na história brasileira. Ao aportarem nas terras dos tupis, dos guaranis e de diversos outros povos indígenas, no território denominado, inicialmente, de Santa Cruz de Cabralia, e, posteriormente, de Brasil, em 1500, os portugueses trouxeram consigo a escravidão em larga escala, primeiro dos nativos e, em seguida, dos negros africanos (SILVA, 2010, p. 98).

No Brasil colonial o primeiro contato dos colonizadores com os povos indígenas foi pacífico e as relações estabelecidas entre os portugueses e os ameríndios foram muito vantajosas e rentáveis para os colonizadores, pois conseguiram estabelecer uma relação de trocas de produtos e serviços.

O escambo, episódico e acidental, logo adquiriu feição regular, estabelecendo os portugueses alianças com tribos que se dedicavam sistematicamente à captura de prisioneiros para trocá-los com os colonizadores, que os utilizavam principalmente no corte e transporte do pau-brasil para os portos de embarque e, posteriormente, nas pequenas lavouras. (SILVA, 2010, p. 99).

Houve dura resistência por parte dos povos indígenas, que passado o período de escambo não se sujeitavam à exploração ou subjugação de trabalhos, e essas dificuldades enfrentadas pelos colonizadores que junto a outros fatores propiciaram o tráfico escravo africano. Nessa assertiva, Pinsky (2016, p. 20-22) assinala que:

Não se pode, contudo, deixar de lado um aspecto essencial da questão: o interesse da Coroa e dos traficantes. Enquanto a captura do índio era quase um negócio interno da colônia quando, frequentemente até o quinto (imposto) devido à colônia era sonegado -, o comércio ultramarino trazia excedentes dividendos tanto ao governo, quanto aos comerciantes. Assim governo e jesuítas apoiavam indiretamente os traficantes, estabelecendo limitação à escravidão indígena - em nome de Deus. Em nome de quem, por outro lado, aceitavam a escravidão negra?

Negros e índios eram julgados como tipos inferiores e, apesar das diferenças nas quais foram submetidos no Brasil Colônia e Império, várias foram as formas coercitivas de subjugação desses povos. Mesmo com a substituição da força de trabalho indígena pela dos negros africanos, os escravizadores, os senhores de engenho e outros continuaram a escravizar índios, ou seja, a subjugação destes, mesmo em menor proporção em relação aos negros, foi disseminada em todo período colonial.

No Brasil Colônia essa mão de obra muito utilizada começou a sofrer pressões internas e externas com influências de ideais positivistas, com pensamentos liberais, nas quais tais formas de labor já se encontravam ultrapassados, devido ao fortalecimento do capitalismo e à mão de obra assalariada.

Na segunda metade do século XIX, as pressões para abolição dos escravos ampliam-se, com forte influência da Inglaterra, que apelava às questões humanitárias, mas com fundo essencialmente econômico, uma vez que precisava vender seus produtos industrializados às colônias.

Em 1850, a Lei Eusébio de Queiróz proibiu o tráfico de escravos, mas esta Lei não surtiu efeito nos primeiros anos, pois somente em 1870 começou a ser intensificada e fiscalizada. Em 1871, a Lei do Ventre Livre foi uma medida paliativa na qual os filhos de escravos nascidos após a sua promulgação estariam livres, mas deviam prestar serviços na propriedade do senhor a que estavam vinculados, até os 21 anos. A Lei dos Sexagenários (1885) assinalava que os escravos com mais de 65 anos de idade seriam libertos.

Somente em 1888, devido às muitas manifestações populares e pressões, principalmente de intelectuais e uma classe média urbana, a Princesa Isabel assinou a Lei Áurea, que aboliu a escravidão do ordenamento jurídico brasileiro.

4 Formação histórica e econômica dos trabalhadores da Companhia Matte Larangeira

Para compreender a mão de obra que se formou no sul de Mato Grosso (MT) atual Mato Grosso do Sul, faz-se necessário entender a formação histórica e práticas econômicas difundidas para expansão populacional nesta área, sendo válido apresentar algumas características de tal formação.

Mato Grosso foi palco de conflitos entre indígenas, bandeirantes, monçoeiros, sendo muito presente a essa população em formação o uso extremo de violência (CORRÊA, 1995).

Tendo essas características bem definidas na formação social do território, pode-se compreender que a utilização de mão de obra cativa na região não foi um processo pacífico e sim de resistências. Todavia, o Brasil Colonial (até mesmo nos dias de hoje), contou principalmente com a influência dos coronéis, onde se confundia o caráter do aparelho público com o privado, no qual tinham tanta autonomia que a lei válida nesse sertão brasileiro era a do revólver 44 (LEAL, 2012).

No Estado Novo, com a *Marcha para o Oeste* no governo Vargas, foi amplamente difundida a ideia de um território vazio que deveria ser povoado. O movimento realizado pelo Estado nacional tinha por intuito a organização espacial deste sertão, bem como a proteção territorial destas fronteiras, principalmente após a guerra contra o Paraguai. No olhar de Arruda (1997), um fator importantíssimo para a formação do atual Mato Grosso do Sul foi a criação da Companhia Matte Larangeira.

Na perspectiva de Weingärtner (2002), o povoamento do sul da província de Mato Grosso já ocorria desde o Período Colonial, no qual as terras não eram bem delimitadas pelo Tratado de Tordesilhas e foram disputadas por portugueses e espanhóis desde o século XVI; terras em que viviam indígenas nômades e guerreiros (Guaicurus), contradizendo a ideia de sertão vazio amplamente difundido no período do Estado Novo.

Na República Velha instalou-se na região de Campos de Vacaria a criação de gado, adotada por fazendeiros de forma extensiva, atraindo para a região os imigrantes interessados na indústria pastoril.

Nos primeiros anos do século XX muitas indústrias se instalam nas proximidades do Rio Paraguai, no pantanal sul mato-grossense próximo aos saladeiros⁶. Weingärtner (2002) destaca que pela proximidade com o mercado consumidor, a maioria dessas empresas era estrangeira e suas produções tinham como objetivo a exportação. Todavia, nos últimos anos da década de 1920, as atividades dos saladeiros mato-grossenses entraram em decadência econômica e inicia-se a penetração de compradores paulistas em busca do gado pantaneiro. Essa ligação econômica entre paulistas e o sul de Mato Grosso é favorecida pela Estrada de Ferro Noroeste do Brasil. Todas essas consequências possibilitam maior autonomia e independência das oligarquias sulinas, que não dependiam mais dos saladeiros, tendo maior flexibilidade com compradores paulistas.

6 Saladeiros - produtores de charque.

A importância sócio-econômica e política do sul de Mato Grosso acentua-se, na medida em que ocorre a sistematização da criação do gado, a posse da terra e a formação de vilas e de cidades; concomitante a esses fatores, ocorre a instalação da Companhia Matte Larangeira e a ligação ferroviária entre o sul de Mato Grosso e São Paulo (WEIN-GÄRTNER 2002, p.22).

Foi possível compreender onde se localizavam as forças de trabalho exercidas na região sul de Mato Grosso, a qual pode ser dividida em três grandes categorias: fazendas, Companhia Matte Larangeira e a Ferrovia Noroeste Brasil.

Na Companhia Matte Larangeira havia mecanismos coercitivos para manutenção das forças de trabalho, que Arruda (1997) classifica em duas tipificações: mecanismos de dívidas⁷ e mecanismos diretos⁸, utilizados desde o momento de recrutamento até tentativas de fugas desses trabalhadores, havendo uma predominância dos paraguaios.

A suposta adaptação do paraguaio revela a sua tradição cultural, o seu conhecimento e prática como ervateiros, cultivados alguns séculos. Na década de 30 a Matte recrutou trabalhadores no Rio de Janeiro e em São Paulo, para seus ervais, mas não conseguiu que se “adaptassem” aos serviços, que como se dizia, “demanda não só uma certa resistência física, como também uma certa prática” (ARRUDA 1997, p.88).

Os contratos eram feitos por meio do conchavador⁹ e a estratégia adotada para tal eram os bai-les, repletos de bebidas, sendo que ao final dessas festividades eram fechados tais contratos. Estes, normalmente vinham com um adiantamento que comprometia os trabalhadores a permanecerem no erval. Todavia, caso quisessem desistir, eram coagidos pelas polícias locais que tinham relação com os conchavadores. Ao chegarem aos ervais, os trabalhadores eram expostos às péssimas condições, com moradias rústicas, improvisadas, chamadas de ranchos ou ranchitos¹⁰, com alimentação precária, horários extensivos de trabalho, degradação e castigos físicos.

Apesar da Cia Matte Larangeira não se industrializar, houve um processo de divisão de trabalho que proporcionou maior controle sobre esses trabalhadores, pois impedia de surgir produtores independentes, existindo apenas funções parciais da elaboração.

7 A estratégia do antecipo junto a outros mecanismos, tinham por objetivo prender o trabalhador aos ervais através de dívidas.

8 Uso de violência física ou castigos disciplinares para quem tentasse fugir dos ervais.

9 Responsável pela intermediação do contrato entre trabalhadores e chefe de ervais.

10 Ranchos e ranchitos, diferem-se na proporção da construção e pelo fato das unidades menores ranchitos poderem ter mudança de localidade devida a mobilidade dos trabalhadores em busca de ervais.

Arruda (1997) apresenta que a função mais sofrida era dos mineiros¹¹, os primeiros a acordarem nos ranchos, por volta das quatro horas da manhã, comiam sobras de comida do dia anterior e bebiam tereré. Iniciavam os trabalhos por volta das cinco horas, limpavam os matos ao redor dos ervais, cortavam as folhas de erva mate, torravam e após este processo às juntavam nos raídos¹². Após a colheita andavam em média 3000 passos com o raído de aproximadamente 100 quilos, independente das péssimas condições das estradas ou prováveis chuvas, até a tambora¹³, onde ocorria o próximo passo do processo - destaca-se que esse transporte poderia até fraturar a coluna do trabalhador, devido o seu peso.

A Matte teve que lançar mão de estratégias diversificadas para conseguir não só contratar e trazer os trabalhadores para os ervais, mas para mantê-los no local de trabalho e extrair-lhes a maior produtividade possível de sua força de trabalho. Estratégias que não se limitavam ao processo de trabalho, mas estendiam-se a todos os momentos da vida e dos hábitos dos trabalhadores, procurando construir um tipo ideal de trabalhador (ARRUDA, 1997, p.131).

Ao analisar todos os mecanismos utilizados pela Cia, para conseguir mão de obra e coagir seus funcionários, mantendo-os prisioneiros de uma sistemática, fica fácil compreender a resistência gerada pelos trabalhadores em forma de fugas. Muitas dessas fugas não obtinham êxito, devido ao grande poder político da Matte, considerada um “Estado dentro do Estado” e tendo sua própria polícia e os comitiveros¹⁴, responsáveis por capturar e punir seus fugitivos.

As evidências que caracterizam os elementos componentes de práticas escravistas ficam nítidas ao se constatar que: os trabalhadores da Matte Larangeira eram iscas de mecanismos bem elaborados para a obtenção de sua mão de obra; existiam formas de coerção para a manutenção dessa força de trabalho, e que os trabalhadores eram expostos às situações degradantes, sem as mínimas condições de se desvincular do mecanismo de poder da companhia.

11 Responsável pela primeira etapa no processamento da erva, assim chamado pelo fato de uma de suas funções ser de encontrar dentre matas os ervais, também chamados de minas.

12 Carga de erva mate que os mineiros carregavam nas costas, em média 100 kg podendo passar este peso de acordo com a resistência do mineiro encarregado do transporte.

13 Mecanismo utilizado para torrefação da erva mate.

14 Policiamento próprio da Companhia Matte Larangeira.

5 Análise aos processos trabalhistas

Após a “abolição”, a força de trabalho de cativos indígenas e negros foi substituída pelo trabalho assalariado. O Brasil República foi caracterizado pela mão de obra assalariada de imigrantes, sendo os negros e indígenas colocados à margem da sociedade, ficando a mercê da sorte. Junto à marginalização institucionalizada, o preconceito aos ex-escravos continuou presente na mentalidade de uma população não acostumada com fim da escravidão. Um país que teve mais de 300 anos de subjugação, apresentou-se como uma “democracia racial”, como se realmente tivesse superado a escravidão.

O Brasil sempre procurou sustentar a imagem de um país cordial, caracterizado pela presença de um povo pacífico, sem preconceito de raça e religião. Durante anos alimentamos a ideia de que vivemos uma verdadeira democracia racial, apesar das visíveis desigualdades e limites de oportunidades oferecidas aos negros, mulatos, índios e ciganos. Sempre interessou ao homem branco e a preservação do mito de que o Brasil é um paraíso racial, como forma de absorver as tensões sociais e mascarar os mecanismos de exploração e de subordinação do outro, do diferente. (CARNEIRO, 1994, p. 5).

Após 1977, com a criação de Mato Grosso do Sul, intensificam-se os movimentos para criar uma identidade à nova unidade da federação, surgindo novos municípios e, conseqüentemente, setores administrativos são ampliados, contribuindo com o processo de urbanização. Assim, Campo Grande se estabelece como centro administrativo do Estado e a economia se estendeu a outros setores, principalmente à agricultura e à pecuária, dessa forma as forças de trabalho permearam por variados setores econômicos.

O trabalho buscou analisar o serviço assalariado em Campo Grande em 1980, fazendo um comparativo com a escravidão, por meio dos processos trabalhistas do TRT da 24ª Região, em parceria com a UCDB, localizados no LABHIS, com conteúdo voltado para ações judiciais em que foram reivindicados os direitos dos trabalhadores omitidos ou negados.

No processo 888/80, o requerente foi contratado pela reclamante como auxiliar de escritório, foi dispensado sem justa causa, sem ter recebido os seus direitos legais. Sendo assim, a reclamante pleiteou as seguintes verbas: aviso prévio, férias proporcionais e 13º salário, tendo pedido a quitação do objeto do processo no valor de Cr\$ 11.000,00 (onze mil cruzeiros), sendo que em audiência as partes entram em acordo. No processo 895/80, o reclamante foi admitido como pedreiro, com anotação salarial incorreta, sendo acidentado em serviço, quebrando a perna e não recebendo a assistência do INSS. Dessa forma, o reclamante pleiteou: aviso prévio, férias proporcionais e 13º salário. Mas desistiu da ação judicial, devido acordo estabelecido com a reclamada.

No processo 971/80 o reclamante era menor de idade e por isso foi representado por seu pai, devido os seguintes fatores: pai e filho foram contratados para exercerem serviços agrícolas (serviços gerais), mas foram despedidos sem justa causa e quando procuraram o sindicato para homologação da rescisão, perceberam a inexatidão de cálculos e fraudes em seus documentos pessoais. Ambos pleiteavam direitos como: aviso prévio, indenização por tempo trabalhado, férias vencidas, férias proporcionais, salário proporcional, descansos dominicais e horas extras. Em audiência as partes se conciliam.

Nos processos 862/89, 865/80, 914/80, 915/80, 985/80, 986/80, 991/80, 955/80, 998/80, 999/80 e 1000/80 os reclamantes (adultos e menores) foram admitidos para trabalhos rurais na empresa Itapeva Florestal, após serem injustamente despedidos sem justa causa e apresentando pontos em comum no objeto do processo, requerendo: indenização por tempo trabalhado, aviso prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas, férias proporcionais, prejulgado, saldo de salário, horas extras e diferença de salários. A empresa entrou em acordo com os reclamantes.

Verifica-se, portanto, a precariedade em que os trabalhadores foram expostos, com ausência de descanso semanal e férias, divergências em relação ao cômputo das horas extras trabalhadas, ausência garantias contra acidente de trabalho, fraude em CTPS, ausência de dignidade humana ao expor os trabalhadores (inclusive os menores de idade) a trabalhos braçais, demissão sem justa causa e sem acertos salariais, entre outros fatores que deixam evidente o descaso dos empregadores com os trabalhadores.

Apesar de tais trabalhadores serem assalariados, devido às divergências entre salários acordados e CTPS, como apresentado no processo 971/89, possivelmente não tinham seguridade salarial, evidenciando a insegurança de salários e seus direitos relatados nos processos. Algumas características apresentadas nos processos aviltam as condições básicas de dignidade humana, sendo necessário assegurar a esses trabalhadores os seus direitos, de acordo com a legislação vigente.

6 Considerações finais

Identificou-se que escravidão esteve presente em todos os momentos históricos do Brasil, sendo alguns sujeitos subjugados pelo tom de pele ou etnia. Os resquícios da escravidão foram, e continuam sendo, fatores de peso a legitimar as novas práticas escravizadoras, difíceis de serem notadas, pela sutileza com que se apresentam e se camuflam aos trabalhos exercidos de maneira ilegal.

Ficam evidentes nessas relações algumas características sutis que procuram se esconder na máscara adotada de um trabalho assalariado, assim sendo, os trabalhadores foram privados das mínimas condições humanas, com jornadas excessivas de trabalho, trabalhos intermitentes, alojamentos ou locais de trabalho precários, alimentação precária ou inadequada, podendo até mesmo sofrer maus tratos ou castigos físicos. Esses elementos fazem parte de um sistema econômico com práticas coercitivas, na qual pessoas são obrigadas e submetidas, pelos diversos motivos, a aceitarem qualquer tipo de trabalho, sem nenhuma perspectiva e seguridade social.

Apoiam-se na ausência de oportunidades que afeta, em maior parte, à classe mais pobre da sociedade que é submetida a péssimas condições de trabalho. Essas situações de precariedade e ausência de dignidade humana são legitimadas por discursos relativizados, que inferiorizam a qualidade da mão de obra, considerando mais importante os serviços “remunerados” mesmo que informais do que desemprego. Nesse sentido, o que difere a escravidão colonial do trabalho análogo ao de escravo é a perspectiva sobre o trabalhador, que deixa o caráter objetificado de mercadoria, garantido por instituições legais, adotando a condição de prestador de serviço assalariado.

Quanto aos processos trabalhistas, evidenciou-se a ausência das garantias dos direitos dos trabalhadores, que precisaram recorrer aos mecanismos jurídicos para assegurá-los, tais como insegurança salarial e precariedade nos ambientes de trabalho sendo que, em muitos casos, essas características aproximaram-se do trabalho análogo ao de escravo.

A pesquisa analisou a prática escravista tão desumana, que por muitos séculos assola o mundo e sofre mutações para manter-se presente na sociedade.

Referências

ANGELIS, Juliano de. **Trabalho escravo**: novas perspectivas de erradicação. 2012. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/trabalho-escravo-novas-perspectivas-de-erradica%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 17 abr. 2019.

ARRUDA, Gilmar. **Frutos da terra**: os trabalhadores da Matte Larangeira. Londrina: UEL 1997.

BRASIL. **Constituição Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 58.563, de 1 Junho de 1966**. Dispõe sobre a convenção sobre escravatura de Genebra de 1926. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes->

-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ConvRelEsc.html. Acesso em: 12 jun. 2019.

CARNEIRO, Maria Luiza Tucci. **O racismo na história do Brasil: mito e realidade**. 1. ed. São Paulo: Ática, 1994.

CORRÊA, Valmir Batista. **Coronéis e bandidos em Mato Grosso**. 1. ed. Campo Grande: UFMS, 1995.

LEAL, Victor Nunes. **Coronelismo, enxada e voto**. O município e o regime representativo no Brasil. 7. ed. São Paulo: Schwarcz, 2012.

PINSKY, Jaime. **A escravidão no Brasil**. 21. ed., 2ª reimpressão. São Paulo: Contexto, 2016.

SILVA, Marcello Ribeiro. **Trabalho análogo ao de escravo rural no Brasil do século XXI: novos contornos de um antigo problema**. 2010. 280f. Dissertação (Mestrado em Direito Agrário) - Universidade de Goiás, Goiânia.

WEINGARTNER, Alisolet Antônia dos Santos. **Movimento divisionista no Mato Grosso do Sul**. 1 ed. Porto Alegre: EST Edições, 2002.

UMA ANÁLISE DA REFORMA TRABALHISTA SOB A PERSPECTIVA DA SUPRESSÃO DAS HORAS *IN ITINERE*

Suellen Alencar Rufino da Silva¹
Maria Augusta de Castilho²
Elaine Cristina Paganotti Rezende³

1 Introdução

Os movimentos sociais e as lutas dos trabalhadores no Brasil pela garantia dos direitos e melhores condições de trabalho no decorrer da história são notórios, sendo que somente a Constituição Federal de 1934 limitou a jornada de trabalho de 8 horas por dia e, posteriormente, este direito foi ratificado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição Federal do Brasil de 1988. Cabe destacar a ampliação do conceito de jornada de trabalho que não considerava somente o tempo efetivamente trabalhado, mas o período que o empregado ficava à disposição do empregador e, em alguns casos computava-se também o tempo de deslocamento.

Deste modo, a partir da construção jurisprudencial, fundamentalmente da súmula nº 90 do TST, houve a concessão do direito as horas *in itinere* para aqueles que trabalhavam em locais distantes, não servidos por transporte público regular, mas dirigiam-se até o posto de trabalho em condução fornecida pelo empregador. A lógica dessa garantia trabalhista revela-se que neste percurso, casa-trabalho e vice-versa, o empregado já ficava sob poder diretivo do patrão. No entanto, em 11 de novembro de 2017, esse e vários outros direitos foram abruptamente suprimidos pela vigência da lei 13.467/17, que então consolidou a reforma trabalhista.

Nesta sistemática, o objetivo proposto foi analisar a supressão das horas *in itinere* no contexto da Reforma Trabalhista. A metodologia aplicada foi pautada na pesquisa exploratória e analítica.

1 Acadêmica do 9º semestre do Curso de Direito da Universidade Católica Dom Bosco, Bolsista da UCDB, Pesquisadora do PIBIC, atualmente desenvolvendo pesquisa no laboratório de História. E-mail: suellen.a.rufino@gmail.com

2 Professora Universitária Historiadora. Universidade Católica Dom Bosco UCDB. E-mail: m.a.castilho@terra.com.br

3 Administradora e Mestre em Desenvolvimento Local pela Universidade Católica Dom Bosco UCDB. E-mail: elainepaganottiz2011@hotmail.com

Quanto ao método, optou-se por indutivo e analítico, sendo que a coleta de dados ocorreu por meio de pesquisa bibliográfica e documental.

Diante desta perspectiva, o artigo em pauta teve como base a análise de processos trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 24^a Região do estado de Mato Grosso do Sul, investigados no período de 1982 e 1983. A investigação de tais reclamações trabalhistas faz parte do projeto de pesquisa, 'Análise Histórica dos Processos Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 24^a Região-MS', cujo plano de trabalho se desenvolve por meio dos processos do ano de 1962 a 1984, pela Universidade Católica Dom Bosco em parceria com o TRT 24^a Região. Deste modo, foram analisados 50 processos, dos quais se destacam os de números: 487/82; 147/83; 224/83; 208/83, que serviram de premissa para o trabalho em comento.

A estrutura do artigo em tela permeou as seguintes seções: 1- apresentou a contextualização do tema proposto, objetivo e metodologia aplicada, 2- destacou a duração do trabalho, jornada, conceitos de horas in itinere, bem como alguns trabalhadores que ajuizaram reclamações trabalhistas e pleitearam a percepção das horas de percurso, no período de 1982 e 1983 na cidade de Corumbá-MS. 3- abordou sobre a Reforma Trabalhista no que se refere as horas in itinere. 4- Por fim, as considerações finais, que apresentou os resultados tendo em vista o objetivo estabelecido na presente pesquisa.

2 Duração do trabalho e jornada

Conforme Leite (2019) a duração do trabalho, visa resguardar a esfera social, econômica, religiosa, familiar e biológica ao qual o trabalhador está inserido, porém, nem sempre foi vista dessa forma. Verifica-se que por muito tempo o empregado trabalhou sem qualquer proteção legislativa, tendo que cumprir estafantes jornadas de trabalho, que o afetavam em seu convívio social e familiar, além de lhe gerar prejuízos em sua saúde.

É possível observar que o século XIX, foi um dos momentos históricos para a exploração e degradação da mão de obra, mas também foi palco para movimentos revolucionários dos trabalhadores. Dentre as diversas mudanças pleiteadas pelos operários da época, estava a redução da excessiva jornada de trabalho nas fábricas.

Segundo Cairo Jr. (2018, p.631) “havia necessidade de impor limites à quantidade de trabalho que poderia ser despendida diariamente pelo operário, em face do grande número de trabalhadores vítimas de acidente de trabalho”. O autor complementa seu raciocínio discorrendo que tais acidentes ocorriam devido ao desgaste físico e mental que era provocado pela carga horária tão elevada.

Em relação a esta temática, Martinez (2018, p.406) assim discorre:

A luta pela redução da jornada laboral marcou profundamente os trabalhadores. No dia 1º de maio de 1886, quinhentos mil operários protestaram nas ruas de Chicago, nos Estados Unidos, exigindo a redução da jornada de trabalho para oito horas. A repressão policial, desproporcional ao agravo, feriu e matou dezenas de manifestantes. O evento tornou-se um símbolo da luta obreira.

Devido às constantes lutas e movimentos dos trabalhadores, algumas leis começaram a ser editadas em torno desta questão, sendo que em 1890, nos Estados Unidos, o governo daquela época declarou uma jornada limitada de 8 horas. A partir disso, começaram a surgir efetivas mudanças, sendo que no ano de 1919, houve um ganho para a classe dos empregados, eis que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) consolidou a 1ª Convenção, que teve o escopo de limitar a duração do trabalho nas indústrias em 40 horas semanais e 8 horas diárias, porém não foi ratificada pelo Brasil (LEITE, 2019).

Convém destacar que, somente no ano de 1934, com o advento da Constituição Federal do Brasil, limitou a jornada de trabalho. Sobre este aspecto, leciona Caio Jr. (2018, p. 632) que “no Brasil, a primeira Constituição Federal que tratou de limitar a jornada de trabalho foi a de 1934 ao estabelecer em seu art. 121, § 1º, “c”, o patamar de 8 horas por dia”.

A expressão em torno da matéria se deu com a promulgação em 1943 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que em seus artigos 57 a 75 tratou a respeito da duração do trabalho. Essa questão também foi suscitada na Constituição Federal do Brasil de 1988, que dentre outros direitos, garantiu aos trabalhadores urbanos e rurais, no artigo 7º, inciso XIII “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (BRASIL, 1988, s/p).

Nesse sentido, constata-se que as mudanças legislativas quanto à duração do trabalho ao longo da história, tiveram o intuito de garantir uma proteção integral ao trabalhador. Diante disso, salienta-se que na esfera biológica, tais normas, procuraram proteger a saúde física e psíquica do trabalho, e assim minimizar o estresse, o desgaste, e problemas de saúde (LEITE, 2019).

Na ordem econômica, verifica-se que com a limitação da jornada, influência na produtividade do trabalhador, tanto no aspecto da quantidade como na qualidade, e no que diz respeito aos lucros para o empregador. Com relação às esferas sociais e familiares, também possui significativo valor, uma vez que estipular essa duração, é fazer com que o trabalhador goze de um período de descanso, e com isso terá a possibilidade de estar mais tempo com sua família e seus amigos, e assim “contribui

para uma maior satisfação pessoal e, conseqüentemente, reduz a probabilidade de advirem doenças de ordem psicológica, tais como: depressão, isolamento social, síndrome de Burnout, dentre outras” (LEITE, 2019, p.556).

No entanto, se faz necessário esclarecer que a duração do contrato de trabalho, engloba a duração do trabalho, a jornada de trabalho e horário de trabalho. A duração de trabalho possui um sentido mais amplo, e abrange jornada diária, férias, e o descanso semanal remunerado. O “horário de trabalho é o lapso temporal diário, compreendendo o início até o seu término, em que o empregado presta serviço ao empregador, não se incluindo o intervalo” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2017, p.261).

A jornada de trabalho é a quantidade de horas por dia prestada pelo empregado na empresa, sendo que há três teorias sobre esta matéria. A primeira teoria estabelece que a jornada de trabalho é sinônimo de horas laboradas, sendo que a segunda teoria considera as horas trabalhadas somadas com o tempo a disposição (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2017).

Para a terceira teoria, além das horas laboradas, inclui-se a disposição do empregador, e o tempo gasto pelo empregado para ir e retornar ao local de trabalho, neste último aspecto tem-se o enquadramento das horas *in itinere*. Frisa-se que antes da Reforma Trabalhista de 2017, esta era a teoria que a legislação brasileira adotava, sendo que a jornada de trabalho era computada, não só pelas horas efetivamente trabalhadas, mas também aquela em que o trabalhador se colocava a disposição do empregador, e ainda, o tempo que ele despendia até o seu posto de trabalho.

2.1 Breves considerações e conceito de horas *in itinere*

Conforme transcrito, antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, da CLT, considerava-se jornada de trabalho aquele tempo efetivamente trabalhado pelo empregado, o tempo à disposição, independente da efetiva prestação laboral e, por fim, em alguns casos, o tempo de deslocamento. Nesse terceiro aspecto, o cômputo da jornada também seria o tempo gasto pelo trabalhador no deslocamento da sua casa para o trabalho, e no seu retorno (BRASIL, 2017).

Para Sasso (2015) após reconhecer a necessidade de proteção ao trabalhador, em relação ao tempo gasto no percurso casa-trabalho, a próxima etapa seria fixada pela influência jurisprudencial, uma vez que não havia regulamentação específica. Dessa forma, o Tribunal Superior do Trabalho por meio da edição das súmulas 90, 320, 324, e 325, pacificou o entendimento em torno da matéria.

Nessa perspectiva, destaca-se a súmula 90 do TST, consolidada em 1978, que assim dispôs:

TST SÚMULA 90 – Condução Fornecida pelo Empregador – Jornada de Trabalho. I – O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho II – A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas ‘in itinere’. III – A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas ‘in itinere’. IV – Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas ‘in itinere’ remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. V – Considerando que as horas ‘in itinere’ são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo (BRASIL, 1978, s/p).

Constata-se que após uma construção jurisprudencial, o legislador, em 16 de junho de 2001, mediante a lei 10.243/01, inseriu o § 2º, do artigo 58, da CLT, que enfim firmou entendimento sobre as horas in itinere, nesse sentido observa-se que:

O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornece a condução (BRASIL, 2001, s/p).

De acordo com Moura (2016) o artigo 58, § 2º, da CLT, representava o que o direito do trabalho denominava como horas in itinere ou jornada *in itinere*. Inference-se da análise do artigo 58, § 2º, da CLT que, o direito as horas *in itinere* só seria concedido caso houvesse o preenchimento de dois requisitos essenciais, quais sejam, local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular e fornecimento pelo empregador de transporte aos trabalhadores.

Sobre este aspecto, Sasso (2015) comenta que a edição deste artigo representou expressivo marco legislativo, uma vez que reconheceu enquanto garantia laboral, o cômputo à jornada de trabalho deste dispêndio perpetrado pelo trabalhador para chegar ao posto de trabalho em um local de difícil acesso. No entanto, necessário esclarecer, a luz da súmula 320 do TST, que mesmo o empregador cobrando, parcialmente ou não, um valor pelo transporte fornecido para local de difícil acesso, ou não servido por transporte regular, o trabalhador ainda teria direito à percepção das horas *in itinere*.

À vista disso, faz-se pertinente compreender o que vem a ser esta garantia, e quais trabalhadores seriam contemplados. Leciona Delgado (2017) que horas *in itinere* seria um período empreendido

pelo empregado no deslocamento, no qual não há efetiva prestação de serviços, mesmo assim conta-ria na jornada de trabalho, porém não é uma regra extensiva para todos os obreiros, mas apenas nos casos estritamente previstos em lei e na jurisprudência pátria.

Segundo Silva (2008) seriam horas gastas no percurso de ida e volta até o posto laboral de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e o empregador fornece o meio de transporte, sendo tais horas computadas na jornada de trabalho. O autor aborda que este conceito se vincula a jornada itinerária, trajeto, *in itinere* ou itinerário, horas de percurso, trajeto ida e volta.

Para Cairo Jr. (2018, p. 651) “horas *in itinere* corresponde ao tempo despendido pelo trabalhador entre a sua residência e o local de trabalho e vice-versa”. *Itinere* do latim remete ao significado de percurso, caminho, via ou rota, expressões estas que se referem ao período gasto pelo empregado no trajeto até o local de trabalho com difícil acesso, em transporte cedido pelo empregador, sendo esse tempo despendido considerado como tempo à disposição, no qual o trabalhador já estará perante o poder diretivo do empregador.

Portanto, convém mencionar que, não se configura como jornada *in itinere*, o fato do empregador disponibilizar o transporte em localidade de fácil acesso, ou ainda, mesmo que de difícil ingresso, fosse fornecido transporte público regular, tanto na ida quanto do retorno, mas se considerava se o local fosse dificultoso, e ainda houvesse a precariedade do transporte público, e por sua vez o empregador fornecesse a condução. No entanto, verifica-se que muitas empresas, em especial mineradoras, perpetravam formas de fraudar tal estipulação, mediante acordo e convenção coletiva, para se isentarem do pagamento das horas *in itinere*.

2.2 Mineiros da cidade de Corumbá-MS no período de 1982 e 1983 que pleiteavam este direito

A doutrina trabalhista aduz que o direito a percepção das horas *in itinere* pelo empregado é mais do que pertinente, uma vez que ele não pode arcar com as horas gastas até seu local de trabalho, sendo este de difícil acesso. Sob este aspecto, pontuam que o interesse recai ao empregador, que muitas vezes escolhe se inserir em locais dificultosos, para conseguirem uma demanda de mão de obra, o que facilita sua exploração.

Neste contexto, muitos trabalhadores pleiteavam na justiça a fim de conseguirem o direito as horas de percurso, uma vez que trabalhavam em locais afastados do perímetro urbano e não coberto por transporte público, o que gerava um ônus diário a estes empregados. Embora não encontravam

respaldo legislativo, em sua pretensão, se apoiavam na súmula 90 do TST, que já lhes garantiam o direito as horas de percurso.

Com base nisto, no período de 1982 e 1983, constata-se na cidade de Corumbá, no estado de Mato Grosso do Sul, perante a Junta de Conciliação e Julgamento, muitos empregados que exerciam a função de mineiro, ajuizaram reclamações trabalhistas, em face da empresa Mineração Corumbaense Reunida S/A, entre os direitos reclamados, solicitavam o recebimento das horas de percurso.

No que tange a esses processos, destacam-se os de números 487/82; 147/83; 224/83; 208/83. O primeiro processo discriminado trata a respeito de um empregado que foi admitido pela empresa Mineração Corumbaense Reunida S/A, em 09 de fevereiro de 1981, para exercer a função de mineiro, tendo que trabalhar na mina denominada 'Área-4', local este distante da cidade.

Em seu pleito, relatou que perfazia entre ida e volta, três horas de percurso diárias, mas nunca recebeu da reclamada essas horas atinentes ao trajeto gasto até seu posto de trabalho. No dia 01 de julho de 1982 foi demitido sem justa causa, e sem receber as horas de percurso durante o contrato laboral.

Na reclamação trabalhista de número 147 do ano de 1983, o reclamante descreve que foi contratado pela empresa Mineração Corumbaense Reunida S/A, no cargo de lanterneiro, e trabalhava em local de difícil acesso, denominado 'Base'. Aduz que trabalhou por três anos para a reclamada, e para chegar ao local de trabalho, tinha que percorrer três horas, entre ida e volta, em um transporte cedido pelo empregador, mas nunca recebeu pelas horas de percurso.

Da mesma forma versa o processo 224 de 1983, em que o empregado foi admitido no cargo de mineiro e trabalhava em local distante da cidade, e tinha que percorrer duas horas por dia entre ida e volta até o trabalho. Todavia dois anos após sua contratação, foi demitido sem justa causa, e sem receber por estas horas de percurso.

No processo de número 208 de 1983, também contra a Mineração Corumbaense Reunida S/A, o empregado alega que foi admitido em 24 de maio de 1982, porém foi dispensado quase um ano após, sem justa causa. Esclarece em sua pretensão, que trabalhava no Morro de Santa Cruz, mas para chegar até este local, a empresa fornecia transporte.

Afirma ainda, que este transporte saía do escritório da reclamada que ficava na cidade de Corumbá, e por volta de 04h50min passava em sua residência. Ademais, relata que o trajeto até chegar ao posto de trabalho, durava em torno de três horas e trinta minutos, porém a empresa nunca pagou pelas horas de deslocamento durante a vigência laboral.

Diante deste cenário, e com amparo da súmula 90 do TST, os trabalhadores conseguiam receber em juízo as horas de percurso, não concedidas pelos empregadores na constância do contrato de trabalho. Contudo, havia a necessidade de uma normatização específica para proteger e consolidar o recebimento deste direito, e embasar o pedido dos trabalhadores perante a Junta.

Salienta-se que, isso só ocorreu quando entrou em vigor a lei 10.243 da CLT, no ano de 2001, que então concedeu para alguns trabalhadores o direito as horas *in itinere*.

3 As horas *in itinere* no contexto da Reforma Trabalhista

Segundo Leite (2019) o ordenamento jurídico brasileiro não disciplinou como critério para a estipulação de jornada de trabalho o tempo efetivamente trabalhado, uma vez que o artigo 4º da CLT, assim dispôs “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

Dessa forma, tal normatização teve o intuito de proteger os limites laborais do empregado, para evitar com que ele ficasse à disposição do empregador sem que isso fosse incluído como jornada de trabalho, para lhe resguardar de ter seu convívio social e familiar, e não comprometesse seu dia tão somente com o trabalho. Por oportuno, antes da Reforma Trabalhista de 2017, valorizava-se o tempo que o empregado estava à disposição, seja se deslocando até seu posto de trabalho, seja aguardando as ordens, ou efetivamente trabalhando.

Contudo, com o advento da Lei 13.467 de 2017 da CLT, o cenário modificou no aspecto das leis trabalhistas, diretamente na proteção e direitos já angariados. Desse modo, muitas garantias foram flexibilizadas, sob o pretexto de que outro caminho não restava a trilhar senão o de modificar a legislação trabalhista, para auxiliar as empresas e empregados, uma vez que o ônus recaia tão somente para os empregadores, dando ensejo ao alto índice de desemprego, em face de uma realidade de crise econômica que o país vivenciava (BRASIL, 2017, s/p).

Dentre as mudanças, destacam-se a inserção do § 2º, do artigo 4º, e a nova redação do § 2º do artigo 58, ambos da CLT, que influenciaram no aspecto da jornada de trabalho, e principalmente no direito as horas *in itinere*. Verifica-se que com esta alteração no artigo 58, § 2º da CLT, houve a supressão deste direito.

Nessa sistemática, faz-se necessário entender qual foi a mudança substancial trazida pelo referido artigo, deste modo, a nova redação dispõe:

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador (BRASIL, 2017, s/p).

A leitura do artigo 58, § 2º da CLT é clara, e evidencia que o ordenamento jurídico não prevê mais a possibilidade de o empregado receber as horas itinerárias, mesmo estando nas condições estabelecidas da antiga disposição. Outrossim, observa-se também que, antes da Reforma Trabalhista de 2017 as microempresas e empresas de pequeno porte, mediante acordo ou convenção coletiva, se o empregador fornecesse o transporte, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, poderiam também serem fixados as horas *in itinere* (BRASIL, 2017, s/p).

No entanto, com a reforma, revogou-se o § 3º do artigo 58 que concedia este direito. Isto posto, observa-se que a Lei 13.467 de 2017 da CLT, retirou qualquer possibilidade de recebimento das horas *in itinere*, e ainda que elas sejam computadas na jornada de trabalho, desobrigando o empregador ao pagamento. Diante disso, leciona Cairo Jr. (2018, p. 651) que em razão dessa modificação legislativa, o TST deve cancelar ou alterar a Súmula nº 90.

Portanto, observa-se que as alterações decorrentes da Reforma Trabalhista sem dúvida trouxeram muitas mudanças nos contratos de trabalho, e na vida do empregado, uma vez que muitos direitos foram retirados com a vigência da nova lei, em especial a percepção das horas *in itinere*, o que acarretou uma desvalorização do tempo do trabalhador. Nessa perspectiva, faz-se necessário trazer a reflexão dos autores Costa Neto e Braga (2018, p.3) a respeito do tema, que assim discorrem:

Engels recorda, nesse contexto, que ao fim das contas e em meio ao capitalismo desenfreado, o proletário não tem sequer o tempo de amar, porque o tempo é todo gasto com o trabalho e aquilo que lhe resta escorre no trajeto. Justamente esse contexto traz à luz a discussão sobre o tempo que se gasta e que não se remunera entre o percurso desde a casa até o posto de trabalho. Esse não é um debate plenamente resolvido. Enquanto as legislações internacionais, notadamente a europeia, estão inclinadas a considerar esse tempo como parte do labor, no Brasil, em função da reforma trabalhista, reforça-se a desvalorização do tempo do trabalhador.

Os autores supracitados complementam o assunto, descrevendo que a Corte de Justiça da União Europeia no ano de 2015 decidiram que o tempo do percurso despendido pelo trabalhador durante as viagens para atender aos clientes, deveria ser somado à jornada de trabalho. Destacam que, a Corte pautou sua decisão sustentando que nesse tempo de deslocamento, o empregado já seguia as instruções de seus empregadores, logo não possuíam autonomia para disporem livremente dos seus interesses.

Diante desta realidade, é indubitável que essa modificação legislativa no ordenamento jurídico brasileiro gerou um prejuízo ao empregado, uma vez que mesmo que fique à disposição do empregador, este tempo não será contabilizado como jornada de trabalho, e o empregado não terá mais o direito ao recebimento das horas *in itinere*. Infere-se que os mais atingidos com esta alteração normativa, foram os trabalhadores rurais e os mineiros, uma vez que tais categorias de empregados eram os que mais se beneficiavam com este direito, pois trabalhavam em locais de difícil acesso, e com precariedade do transporte público (ALMEIDA et al., 2018).

Aborda Delgado (2017) que a supressão das horas *in itinere* gera uma perda para o trabalhador, em especial daqueles que laboram em área rural, pois impactará em sua jornada de trabalho, além de acarretar uma redução salarial. Outro aspecto a mencionar, é com relação ao acidente no período de deslocamento pelo trabalhador, uma vez que este percurso não compreende mais como tempo a disposição do empregador.

Esclarece Gomes (2018) que a jurisprudência tem se posicionado no sentido de considerar o acidente de trajeto como acidente de trabalho apenas na esfera previdenciária, e desse modo, o empregador emitirá uma Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) para a Previdência Social, no intuito do trabalhador utilizar o auxílio acidentário. Todavia, com relação à responsabilidade da empresa ou do empregador na esfera civil, não haverá responsabilidade subjetiva, somente seria possível caso o trabalhador prove umnexo entre a conduta do patrão e o acidente no percurso.

4 considerações finais

Analisar a supressão das horas *in itinere* no contexto da Reforma Trabalhista foi objetivo da presente pesquisa, dessa forma, os resultados evidenciaram que a mudança legislativa em comento foi um retrocesso social, jurídico e legislativo, uma vez que fere princípios e garantias ora conquistados, flexibiliza a proteção do trabalho, o que torna ainda mais uma relação laboral em desequilíbrio,

pois desonera o empregador o ônus das horas despendidas no trajeto, e isso reflete em prejuízo econômico para o empregado. Por fim, verificou-se que esta alteração normativa gerou uma flagrante inobservância dos direitos constitucionais trabalhistas, o que acarretou alguns impasses, cabendo a orientação doutrinária e jurisprudencial sanar a matéria.

Consoante a isso, verifica-se que tal mudança normativa impactou também na luta dos empregados, eis que ao longo da história os trabalhadores reivindicaram direitos e melhores condições de trabalho, de modo a lhes garantir dignidade e proteção laboral.

Sob perspectiva do empregador, as modificações são consideradas avanços necessários às relações de trabalho, com o viés de que as mudanças beneficiam empregados e empregadores, uma vez que cooperam para o diálogo e soluções que atendam às necessidades de ambas as partes. Contudo, há muitos conflitos que imperam essas mudanças e que carecem de estudos que contribuam para o debate do tema proposto.

Referências

ALMEIDA, Camila Crivilin et al. **Horas in itinere**: os impactos da reforma trabalhista para as categorias de trabalhadores rurais e mineradores. Brasília: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 26 maio 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/decreto-lei/Del5452.htm>>. Acesso em: 26 de maio de 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/decreto-lei/Del5452.htm>>. Acesso em: 26 de junho de 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Acrescenta parágrafos ao art.58 e dá nova redação ao § 2º, do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10243.htm>. Acesso em: 26 de junho de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Livro de súmulas, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos**, 1978. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90>. Acesso em: 25 maio 2019.

CAIRO JÚNIOR., José. **Curso de direito do trabalho**. 15.ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

COSTA NETO, A.F.C; BRAGA, J.G. **A desvalorização do tempo como (mais) um aspecto da diminuição da pessoa humana trabalhadora**: uma análise sobre as mudanças no instituto jornada in itinere no conceito da reforma trabalhista. Brasília: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: reflexões de estudantes da graduação do curso de Direito da Universidade de Brasília. Brasília: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SASSO, Rodrigo Inocente. Breves ponderações acerca das horas in itinere. **Direito & justiça**, Rio Grande do Sul. v. 41, n. 1, p. 84-91, 2015.

SILVA, Fábio Luiz Pereira da; MARTINS, Rafael Tárrega. Horas in itinere : tratamento no Brasil e na Espanha. **Revista Nacional de Direito do Trabalho**. Ribeirão Preto, n. 124, p. 31-44, ago. 2008, p. 33.

MEMORIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

A nova sede do Memorial da Justiça do Trabalho da 24ª Região foi criada em 19 de novembro de 2018, sob a presidência do Desembargador João de Deus Gomes de Souza.

O Memorial é uma instituição cultural, sem fins lucrativos, vinculado ao TRT da 24ª Região, que além de preservar e garantir o acesso ao acervo de documentos históricos- permanentes apóia o Programa de Gestão Documento do TRT da 24ª Região, assim como mantém parcerias, de forma a promover o intercâmbio cultural e a cooperação técnico-científica com outros Memoriais, Centros de Memórias de outros tribunais.

Tem por missão promover o conhecimento e a reflexão sobre o mundo do trabalho, a trajetória da Justiça do Trabalho da 24ª Região, estimulando a consciência da preservação e o conhecimento da história, por meio da cultura, e por visão resgatar, conservar, preservar e promover o acesso ao patri-mônio histórico da Justiça do Trabalho da 24ª Região, como forma de garantir o direito constitucional de acesso à informação.

A exposição de longa duração, no ambiente físico, conta com um acervo original de artefatos líticos e fragmentos de peças arqueológicas da região do Pantanal de Mato Grosso do Sul e do Sítio Arqueológico do Córrego Prosa de Campo Grande, cedidos pelo Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional - IPHAN e pelo Museu de Arqueologia da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - MuArq, bem como com processos históricos que retratam o trabalho desde o Período Colonial (escravidão) até os dias atuais. O acervo conta ainda peças museológicas da instituição.

No ambiente virtual estão disponíveis conteúdos informativos sobre a história do trabalho, do Direito do Trabalho no Brasil, do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho e, em especial, da Justiça do Trabalho em Mato Grosso do Sul, além de conteúdos que retratam o trabalho no campo da Antropologia, da história do Brasil Colônia e Império, bem como da Primeira República, abordando os temas: anarco-sindicalismo, Era Vargas, período militar brasileiro e neo-sindicalismo.

Por ocasião de acordo de cooperação técnica entre o TRT e o Município de Campo Grande, o Memorial consta como uma das paradas do City Tour Oficial da Capital.

O Memorial oferece à sociedade um espaço de difusão da memória histórica da Justiça do Trabalho da 24ª Região, por meio de exposições de longa duração e temporárias, com forma de preservar o patrimônio trabalhista sul-mato-grossense. Está instalado numa área de 123 m², no edifício-sede do TRT, à Rua Delegado Carlos Roberto Bastos de Oliveira, 208, Campo Grande-MS.

A logomarca do Memorial do TRT da 24ª Região e seu significado



A criação da logomarca foi inspirada nos significados das formas, buscando despertar sensações. Utilizou-se de figuras como o **círculo** que indica evolução e movimento, o **triângulo** que transmite leveza, divindade e espiritualidade, e o **quadrado** que evoca sensações de movimento.

Com relação às cores, foram utilizados matizes de dourado, cinza, marrom e branco, procurando sempre remeter a sentimentos como:

- **Cinza:** naturalizada e estabilidade;
- **Dourado:** realização sucesso e triunfo;
- **Marrom:** praticidade e confiabilidade, e
- **Branco:** pureza, sabedoria, verdade.

História do Memorial do TRT da 24ª Região

O Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, com a missão de resgatar e preservar a história desta Justiça, bem como garantir ao cidadão o direito constitucional de acesso aos documentos e informações produzidos por este Tribunal, criou, em 2004, o Centro de Memória da Justiça do Trabalho do Estado de Mato Grosso do Sul, sob a presidência do Des. João de Deus Gomes de Souza.

Com a perspectiva de mudança do TRT para a nova sede, a Coordenadoria de Documentação e Memória apresentou um projeto de instalação da nova sede do Memorial, com a justificativa de que os documentos históricos representam a materialização da memória, devendo ser preservados, bem como que a preservação não justifica a si mesma, visto que ela não é um fim, mas um meio, sendo necessário que se instaure o processo da comunicação pois é por meio dela que é dado sentido ao documento.

Nesse sentido, em 2010, a referida Coordenadoria apresentou ao então Presidente do TRT, Des. Ricardo Geraldo Monteiro Zandona, uma sugestão de projeto museográfico, de autoria do arquiteto Nivaldo Âmbor Vitorino, que por ausência de recursos financeiros não foi possível executá-lo.

Em 2012, sob a presidência do Des. Marcio Vasques Thibau de Almeida, foi inaugurada a nova sede do TRT, onde foi reservada uma área nobre de 123 m² para a instalação do novo Memorial, mas por ocasião da ausência de recursos financeiros não foi possível dar início ao projeto museográfico. Naquele ano, a Coordenadoria de Documentação e Memória continuou o trabalho de resgate da memória institucional com a implantação do Projeto História Oral e com a realização do I Simpósio de Documentação e Gestão Documental da Justiça do Trabalho da 24ª Região.

A Coordenadoria de Documentação e Memória, no final de 2015, não medindo esforços para instalação da nova sede do Memorial, apresentou um novo projeto museográfico ao então Presidente do TRT, Des. Francisco das C. Lima Filho, que o aprovou e autorizou a contratação do arquiteto Nivaldo Âmbor Vitorino.

A execução do projeto museográfico foi iniciada na gestão do Presidente Des. Nery Sá e Silva de Azambuja, em 2016, que autorizou a compra de equipamentos tecnológicos para o Memorial, por meio de licitação.

Dando continuidade à estruturação da nova sede do Memorial, em 2017, sob gestão do Presidente Des. João de Deus Gomes de Souza, foi contratada uma empresa para a execução dos projetos

de mobiliário e de comunicação visual, bem como foram adquiridas licenças de um software para a divulgação do acervo documental em meio digital e para a promoção da interatividade aos usuários.

Em comemoração ao Jubileu de Prata do TRT da 24ª Região, em 19 de novembro de 2018, sob a gestão do Presidente Des. João de Deus Gomes de Souza, foi inaugurada a nova sede do Memorial da Justiça do Trabalho da 24ª Região, ocasião em que foi firmado um acordo de cooperação técnica entre o TRT e o Município de Campo Grande, incluindo o Memorial como uma das paradas do City Tour Oficial da Capital.

Assim, é com orgulho e satisfação que a Justiça do Trabalho da 24ª Região convida a sociedade de Mato Grosso do Sul para visitar o Memorial e conhecer a gênese do Trabalho e da Justiça Brasileira do Trabalho e, em especial, a história do TRT da 24ª Região, para compreender o presente e transformar o futuro.

Criador do Projeto Arquitetônico do Memorial do TRT da 24ª Região



Nivaldo Âmbor Vitorino, graduado em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade de Guarulhos (1987). Atuou na área de design de museografia para projetos culturais e de divulgação da ciência. Ampla experiência na área de museologia com ênfase em projetos museográficos, produção de conteúdo, construção e montagens de museus e exposições. Agraciado, em 2009, com o Prêmio Rodrigo Franco promovido pelo Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional e Ministério da Cultura.

Entre seus trabalhos relevantes constam a produção e montagem do Museu da Biodiversidade - Centro Interativo em Biodiversidade do Pantanal, em Campo Grande-MS, Museu das Culturas Nordestinas, em São Paulo-SP, Instituto de Biodiversidade do Bioma Savana (IBBS), da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, em Bonito-MS, Museu do Perfume Arte e História, em Curitiba PR, Design da Floresta Amazônica, no Sesc Pompéia, em São Paulo - SP.

Em 2015, foi contratado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região para elaborar o projeto da exposição de longa duração do Memorial, onde, atuou na execução do projeto até agosto de 2018, quando veio a falecer, próximo da inauguração do Memorial, que ocorreu em 19 de novembro do mesmo ano.

Curadoras do conteúdo da exposição de longa duração do Memorial do TRT da 24ª Região



Claudia Torquato S. Farias



Vivian Regina da Silva Sousa

A exposição de longa duração do Memorial da Justiça do Trabalho da 24ª Região foi idealizada de forma a abordar a evolução do trabalho humano e do Direito do Trabalho, desde o Período Paleolítico, conhecido como a Idade da Pedra Lascada, até os dias atuais.

A produção do conteúdo da exposição teve como idealizadoras as servidoras Claudia Torquato Scorsafava Farias e Vivian Regina da Silva Sousa, que contaram com o apoio do professor Doutor Gilson Rodolfo Martins e do arquiteto Nivaldo Âmbar Vitorino.

No ambiente físico, a exposição ocupa uma área 123 m2 do andar térreo do edifício-sede do TRT, onde o público é levado a percorrer uma narrativa estruturada que permite conhecer a gênese do trabalho, a história do Direito do Trabalho, da Justiça do Trabalho brasileira e, por fim, compreender a trajetória da Justiça do Trabalho em Mato Grosso do Sul.

O ambiente físico comporta mobiliário planejado arquitetonicamente, nos quais se encontram os conteúdos, divididos de acordo com os períodos históricos correspondentes:

Móvel 1 - Módulo 1 - História do Trabalho no Brasil - Parte I

- O **Período Paleolítico**, caracterizado pelo nomadismo, está representado com artefatos líticos e fragmentos de peças arqueológicas cedidas pelo Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional e pelo Museu de Arqueologia da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul;
- O **Período Colonial**, marcado pela escravidão de indígenas e de africanos, pode ser conferido em vídeos, fotografias, documentos textuais, trabalhos científicos e no processo histórico cedido pelo Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul, e
- O **Período Imperial**, onde iniciou a passagem da mão-de-obra escrava para a força de trabalho assalariada em razão da desestruturação da economia escravista, está demonstrado por meio de fotografias, textos, vídeos e documentos que abordam o trabalho nesse período.

Móvel 1 - Módulo 2 - História do Trabalho no Brasil - Parte II

- O **Período Republicano**, caracterizado pelas variantes políticas, culturais e econômicas em que surgiram as primeiras leis trabalhistas e o fortalecimento dos sindicatos, está representado por meio de documentos, imagens, vídeos e áudios;
- A **Era Vargas**, iniciada em 1930 e finalizada em 1945, foi marcada por grandes transformações nas áreas econômica, política, legislativa e trabalhista, como o fechamento do Congresso Nacional e fim da autonomia dos estados da União. Por outro lado, trouxe grandes avanços para o trabalhador, dentre os quais: a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e da Lei de Sindicalização, o reconhecimento do direito às férias, a definição de jornada diária de 8 horas. Está retratada por meio de documentos, imagens e vídeos, e
- O **Período Militar no Brasil**, com início no ano de 1964 e final em 1985, ficou marcado na História por atos que culminaram na supressão de direitos constitucionais, da censura, da perseguição política e demais feitos que impediram a restauração da democracia. Informações acerca da história do trabalho nesse período podem ser conferidas por meio de documentos, vídeos, documentários e fotografias.

Móvel 1 - Módulo 3 - Poder Judiciário Brasileiro

- O Poder Judiciário brasileiro pode ser conhecido por meio de um organograma interativo, que permite ao usuário navegar em todos os ramos da Justiça e das instâncias judiciárias brasileiras. Além disso, o módulo dispõe de breves informações acerca de todas as Constituições brasileiras, desde 1824 até a de 1988.

Móvel 1 - Módulo 4 - Justiça do Trabalho da 24ª Região

- A Justiça do Trabalho da 24ª Região está situada numa linha do tempo na fatia cronológica de 1822 a 2018, que inclui fatos ocorridos no mundo, no País, no Poder Judiciário brasileiro, na Justiça do Trabalho, no ambiente nacional e estadual. Os visitantes podem acessar também informações sobre a Justiça do Trabalho brasileira e no Mato Grosso do Sul por meio de textos, fotografias, vídeos, processos administrativos e documentos, bem como das publicações editadas por este Tribunal.

Móvel 1 - Módulo 5 - Varas do Trabalho

- A jurisdição do TRT da 24ª Região está demonstrada por meio de um mapa interativo do Mato Grosso do Sul, em que Estado está dividido entre as jurisdições das 26 Varas do Trabalho, em que estão disponíveis informações sobre a história de instalação de cada Vara, os seus atuais Titulares e Diretores, bem como fotografias.

Móvel 1 - Módulo 6 - Processos e Decisões Históricas e Exposição Periódicas

- No módulo estão dispostos alguns dos processos históricos do TRT, bem como as decisões judiciais que marcaram a história em Mato Grosso do Sul. Há também um espaço destinado às exposições periódicas. Atualmente, a mostra apresentada é “**Trabalhadores de Mato Grosso do Sul em Foco**”, que reúne 3 ilustrações e 17 fotografias relacionadas a trabalhadores em Mato Grosso do Sul. A exposição foi organizada com a colaboração do Museu de Arqueologia da Universidade de São Paulo, do Museu das Culturas Dom Bosco, da Procuradoria Regional do Trabalho da 24ª Região, da Superintendência Regional do Trabalho de Mato Grosso do Sul, bem como do Fotógrafo Daniel Marinho.

Móvel 1 - Módulo 7 - Projetos Socioambientais

- Os projetos socioambientais desenvolvidos pelo TRT da 24ª Região estão demonstrados por meio de textos informativos, vídeos e fotografias.

Móvel 2 - Expositor 1 - Acervo pessoal do Presidente do Tribunal

- O módulo contém algumas das condecorações que o Presidente do TRT acumulou ao longo de sua vida funcional, como medalhas e diplomas. Também está disponibilizado um vídeo em que o Presidente apresenta o Memorial e saúda os visitantes.

Móvel 2 - Expositor 2 - Gestão estratégica do TRT da 24ª Região

- No módulo estão expostas algumas das condecorações e medalhas recebidas pelo TRT da 24ª Região ao longo dos seus 25 anos de história. Também estão disponíveis diversas informações da área de Gestão Estratégica, como a missão, visão e valores, bem como o mapa e o plano estratégico.

Móvel 2 - Expositor 3 - Ordem Guaicurus do Mérito Judiciário

- O módulo é destinado à Ordem Guaicurus do Mérito Judiciário do Trabalho, comenda instituída pelo TRT da 24ª Região para tornar público e galardoar o empenho de cidadãos e instituições que se destacaram na prestação de serviços à sociedade em geral, e, em especial, ao Judiciário Trabalhista do Estado de Mato Grosso do Sul. Estão expostas as insígnias e os correspondentes diplomas, bem como informações e fotografias.

Móvel 3 - Livro de Atas Históricas

- No mobiliário em formato de livro aberto, o público pode consultar documentos históricos datados da criação e instalação do TRT da 24ª Região, bem como outros documentos memoráveis do Tribunal.

Móvel 4 - Atividade Administrativa e Atividade Judiciária do Tribunal

- Estão disponibilizadas informações das atividades de apoio da Área Administrativa e da Área Judiciária do TRT da 24ª Região.

Móvel 5 - Vitrines 1 a 5 - Vestes Talares

- As vestes talares estão à mostra em cinco vitrines, em que estão organizadas as três togas utilizadas na Justiça do Trabalho (a dos Juízes do Trabalho, dos Desembargadores e dos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho), bem como as duas becas (a utilizada pelos membros do Ministério Público do Trabalho e a dos advogados que participam das Sessões no Tribunal ou das Turmas).

Móvel 6 - Vitrines 1 a 4 - Peças Museológicas

- As peças museológicas estão expostas em quatro vitrines. Dentre elas, estão os primeiros modelos de máquinas de escrever, equipamentos de protocolo de petições, bingo utilizado para sorteio dos processos para distribuição de ações trabalhistas e o computador em que foi impressa a primeira folha de pagamento de magistrados e servidores.

O percurso se encerra com o sentimento acerca da importância da preservação da memória e do patrimônio históricos, para que o passado não seja completamente esquecido.

Criador da Logomarca do Memorial do TRT da 24ª Região



José Elísio Ferreira Torres Júnior, servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, ocupa o cargo de Técnico Judiciário - área administrativa. Graduado em Tecnologia em Processamento de Dados, em 2000, pela Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal - UNIDERP. Atua na área de Tecnologia da Informação há mais de 25 anos. Ao longo dos anos realizou cursos de Designer gráfico, Web designer, Ilustração, Coreldraw, Adobe Dreamweaver e Fireworks, além de Content Management, criação e desenvolvimento de logomarcas e site. Tem como missão buscar novos conhecimentos e métodos, de forma a aplicá-los em benefício da administração do TRT da 24ª Região.

Foi convidado a criar a logomarca do Memorial da Justiça do Trabalho da 24ª Região, trabalho que significou “....Para mim, a criação de uma logomarca, significa transmitir a essência do local, ser de fácil memorização, além de despertar sentimentos nas pessoas, nesse sentido foi um desafio e um orgulho criar a logomarca do Memorial do TRT da 24ª Região”.

Discurso de inauguração do Memorial do TRT da 24ª Região



Desembargador João de Deus Gomes de Souza

Fruto de um novo modelo institucional nascido do processo de maturação da democracia brasileira, o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região foi criado pela Lei n. 8.431, de 9 de junho de 1992, e instalado em 7 de janeiro de 1993, com jurisdição em todo o território do Estado de Mato Grosso do Sul.

Na busca contínua pelo bem comum, a Justiça do Trabalho persegue uma das mais nobres missões do Estado Democrático de Direito, a de realizar justiça, a mais excelsa das aspirações humanas, por meio da solução de conflitos erigidos das relações trabalhistas, promovendo o equilíbrio e a paz social.

Em 25 anos de história, o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, conduzido pelo compromisso de aplicar o Direito com sabedoria e retidão e assegurar o acesso à justiça indistinta e eficazmente, vem assinalando em sua trajetória a respeitabilidade da cidadania ao trabalhador, resguardando seus direitos nos termos da Constituição e das leis, e, ao mesmo tempo, preservando o desenvolvimento do empresariado, sua conscientização e responsabilização, instrumentos fundamentais ao progresso e ao desenvolvimento nacional.

Nesse um quarto de século, esta Corte viu o alvorecer de uma sociedade mais humana, mais livre e atuante. Acompanhou a mudança de perfil da magistratura, desmistificando o Poder Judiciário, pilar central de sustentação dos direitos e garantias individuais de cada cidadão. Participou da mobilização pela permanência da Justiça do Trabalho e a manutenção de sua estrutura, celebrando, ao final, a almejada conquista. Contribuiu para o desenvolvimento socioeconômico do Estado, sem fechar os olhos para as mais degradantes formas de exploração da mão de obra, engajando-se no monumental desafio de erradicação do trabalho escravo e infantil, com a esperança de ver extirpada definitivamente do cenário nacional essa agressão repugnante à dignidade e aos direitos humanos.

Contar nossa história é reviver um passado repleto de lutas, glórias, honradez e seriedade, edificado todos os dias por magistrados, servidores, estagiários, advogados, jurisdicionados e demais personagens, os quais realizaram a grandeza da Justiça do Trabalho em Mato Grosso do Sul, responsável pela consolidação da paz social entre trabalhadores e empregadores em todos os rincões de nossa terra, a fim de proteger o trabalho, fonte primária e condição de sobrevivência do homem e de desencadeamento do processo produtivo de uma nação.

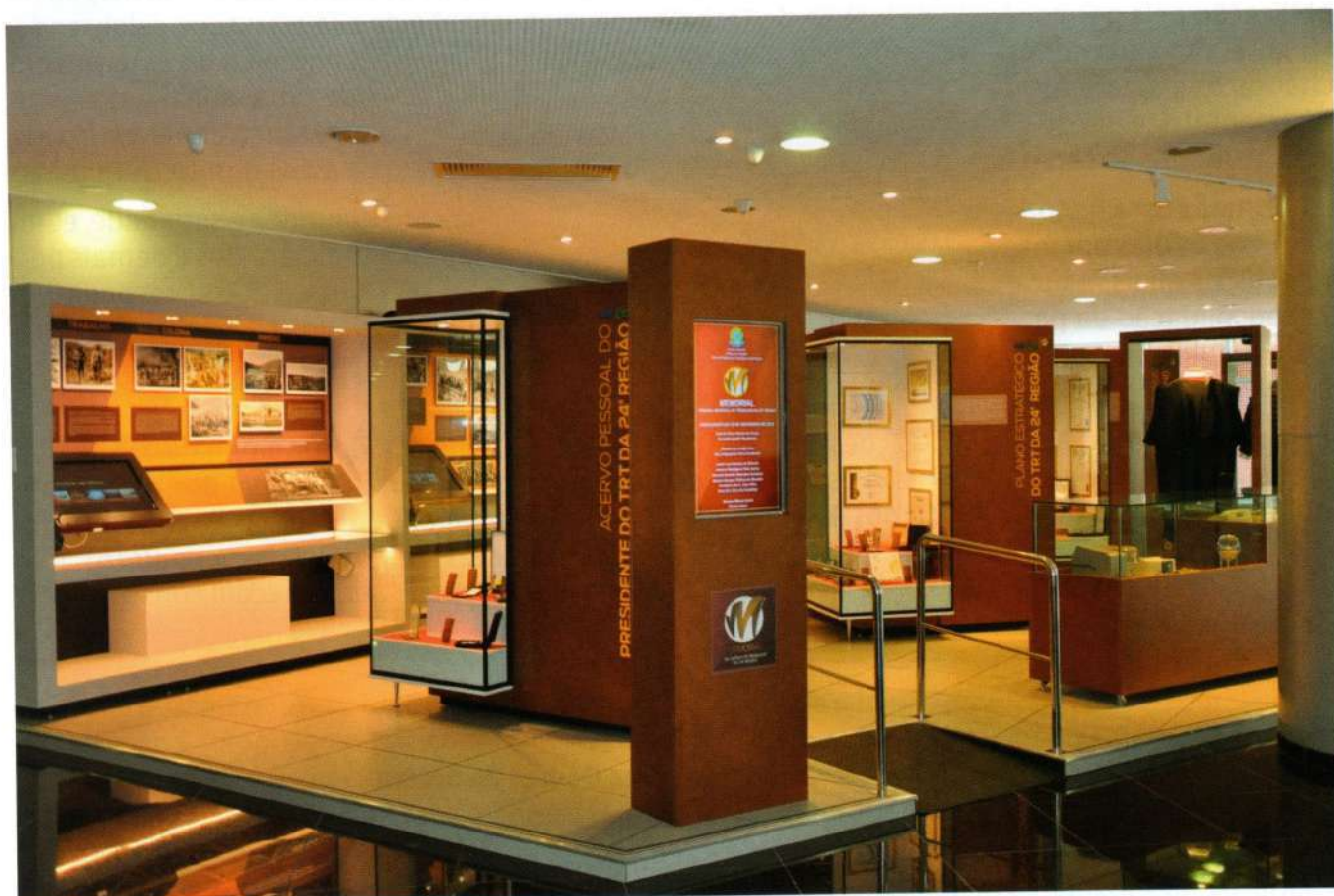
Ao inaugurar a Sala de Exposições do Centro de Memória da Justiça do Trabalho da 24ª Região neste tempo em que se comemoram os 25 anos de instalação do Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso do Sul, disponibilizamos à sociedade o registro documental histórico da trajetória institucional, e prestamos um justo tributo a todos quantos, em esforço conjunto, não esmoreceram frente aos desafios e às vicissitudes. Seguiram em frente e permanecem construindo a nossa História.

Campo Grande-MS, 18 de novembro de 2018.

Desembargador João de Deus Gomes de Souza

Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região
Biênio 2017-2018

Imagens do Memorial do TRT da 24ª Região



Sede do Memorial do TRT da 24ª Região.



Sede do Memorial do TRT da 24ª Região.



Sede do Memorial do TRT da 24ª Região.



Sede do Memorial do TRT da 24ª Região.



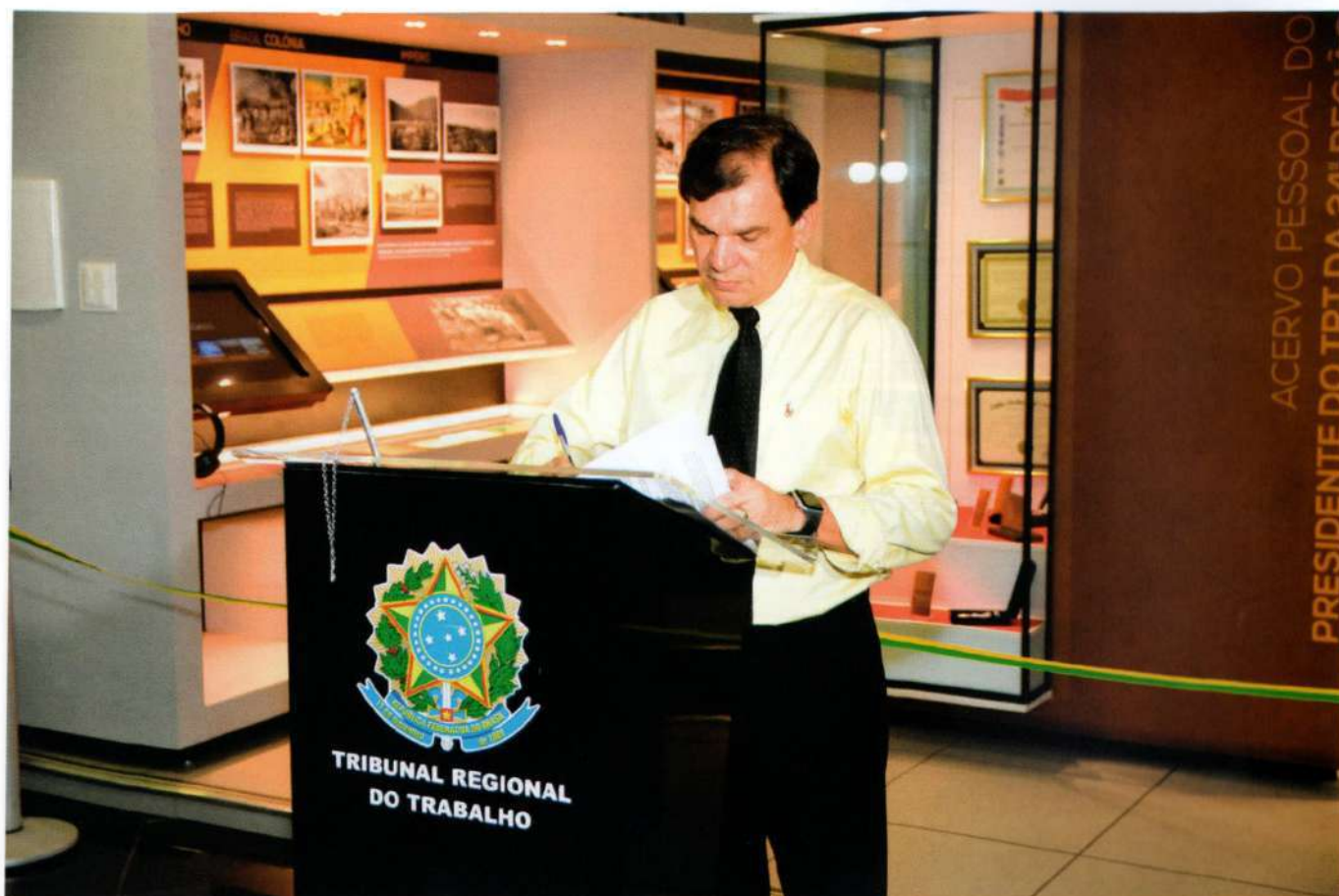
Sede do Memorial do TRT da 24ª Região.



Sede do Memorial do TRT da 24ª Região.



Sede do Memorial do TRT da 24ª Região.



Des. João de Deus Gomes de Souza, Presidente do TRT da 24ª Região no biênio 2017/2018. Solenidade de inauguração da sede do Memorial do TRT da 24ª Região.



Da esquerda para a direita: Marcos Marcello Trad, Prefeito Municipal de Campo Grande, e Des. João de Deus Gomes de Souza, então Presidente do TRT da 24ª Região. Solenidade de inauguração da sede do Memorial do TRT da 24ª Região.



Da esquerda para a direita: Pe. Ricardo Carlos, Reitor da UCDB, e Des. João de Deus Gomes de Souza, então Presidente do TRT da 24ª Região. Solenidade de inauguração da sede do Memorial do TRT da 24ª Região.



Da esquerda para a direita: Marcelo Turine, Des. Nery Sá e Silva de Azambuja, Des. Francisco das C. Lima Filho, Des. João de Deus Gomes de Souza, Prefeito Marcos Macello Trad, Des. André Luís Morais de Oliveira e Pe. Ricardo Carlos. Solenidade de inauguração da sede do Memorial.



Da esquerda para a direita: Des. Francisco das C. Lima Filho, Pe. Ricardo Carlos, Des. João de Deus Gomes de Souza, Prefeito Marcos Marcello Trad, Des. Amaury Rodrigues Pinto Junior e Des. André Luís Moraes de Oliveira. Solenidade de inauguração da sede do Memorial do TRT da 24ª Região.



Da esquerda para a direita: Verônica Almeida, Carla Flores, Flávio Cândido, Vivian Sousa, Jacira Alves, Des. João de Deus G. de Souza, Claudia Farias, Sandra Teixeira, Sandra Cardoso e Victor Rodrigues. Solenidade de inauguração da sede do Memorial do TRT da 24ª Região.



Da esquerda para a direita: Ione Albuquerque Pinto, Henry T. de Oliveira e Des. João de Deus Gomes de Souza. Solenidade de inauguração da sede do Memorial do TRT da 24ª Região.



Da esquerda para a direita: Claudia Farias, Des. Francisco das C. Lima Filho, Pe. Ricardo Carlos, Des. Nery Sá e Silva de Azambuja e Arthur Koga. Solenidade de inauguração da sede do Memorial do TRT da 24ª Região.



Inauguração da sede do Memorial do TRT da 24ª Região.



Juiz Marcio Alexandre da Silva. Solenidade de inauguração da sede do Memorial do TRT da 24ª Região.

LANÇAMENTO DA PRIMEIRA EDIÇÃO DO LIVRO JT NO CURSO DA HISTÓRIA DE MS EM FORMATO DIGITAL

O primeiro volume, inicialmente, foi editado no formato digital, tendo sido apresentado no dia 9 de agosto de 2016, durante a programação do VIII Encontro Nacional da Memória da Justiça do Trabalho, sediado pelo TRT da 24ª Região.

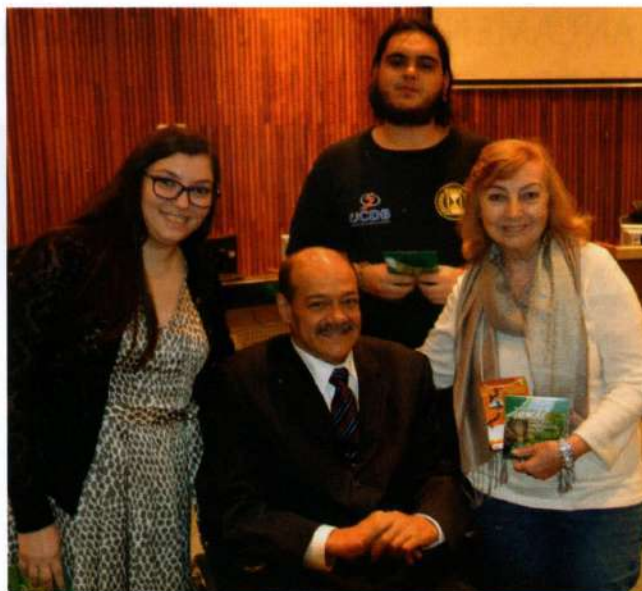
Constam da primeira edição os seguintes trabalhos acadêmicos: “A importância da Industrialização e o Grupo Chama em Corumbá”, “Direitos e Garantias da Mulher Trabalhadora na Territorialidade de Campo Grande e Corumbá-MS – 1979: Encontros e Confrontos”, “Historia, Lei e Trabalho: Um Olhar Sobre a Justiça do Trabalho por meio dos Processos Trabalhistas”, “Lei 4.066, de 28 de maio de 1962: Um Instrumento em Face da Vulnerabilidade Econômica do Trabalhador”, “Os Movimentos Trabalhistas em Mato Grosso do Sul na Década de 1990”, “Os Trabalhadores Portuários e o Desenvolvimento Urbano de Corumbá-MS (1981)” e “Os Processos Trabalhista do TRT – 24 Região – MS: A Mineração na Região Pantaneira de Mato Grosso do Sul-1980”.

Na ocasião, o Desembargador Nery Sá e Silva de Azambuja, então Presidente do TRT da 24ª Região, enfatizou que o escopo dessa primeira edição foi incorporar à bibliografia nacional estudos sobre a história social do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho em Mato Grosso do Sul, de modo a fomentar a pesquisa científica, bem como destacou que não há, nos limites da obra, a pretensão de preencher lacunas e, sim, contribuir para a análise e construção do conhecimento no campo da justiça social.

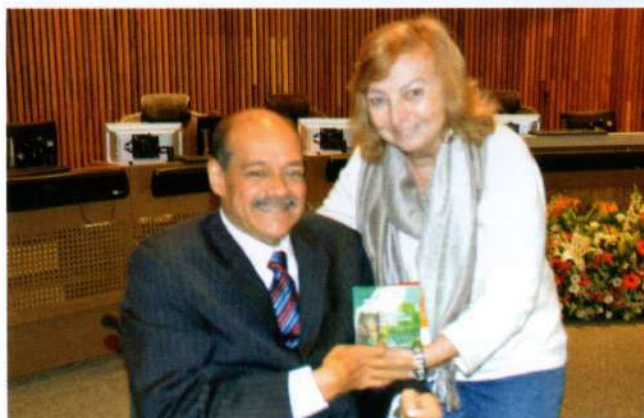




Desembargador Nery Sá e Silva de Azambuja, Presidente do TRT da 24ª Região no biênio 2015-2016. Lançamento do livro JT no Curso da História de MS, em 2016.



Desembargador Nery Sá e Silva de Azambuja, Presidente do TRT da 24ª Região no biênio 2015-2016, ladeado por Mariana Oliveira (acadêmica do Curso de História), Cristóvão Lima Oliveira (acadêmico do Curso de História) e Dra. Mª Augusta de Castilho (Coordenadora do LABHIS – UCDB).



Presidente do TRT entregando o 1º volume da série, no formato digital, à Dra. Mª Augusta Castilho - do LABHIS – UCDB.

LANÇAMENTO DA PRIMEIRA EDIÇÃO DO LIVRO **JT NO CURSO DA HISTÓRIA DE MS**

A versão impressa da primeira edição do Livro "**JT 24 no Curso da História de Mato Grosso do Sul**" foi lançada em solenidade sediada na Universidade Católica Dom Bosco, no dia 21 de fevereiro de 2017, durante a aula inaugural do curso de História, voltada para receber veteranos e calouros de 2017.

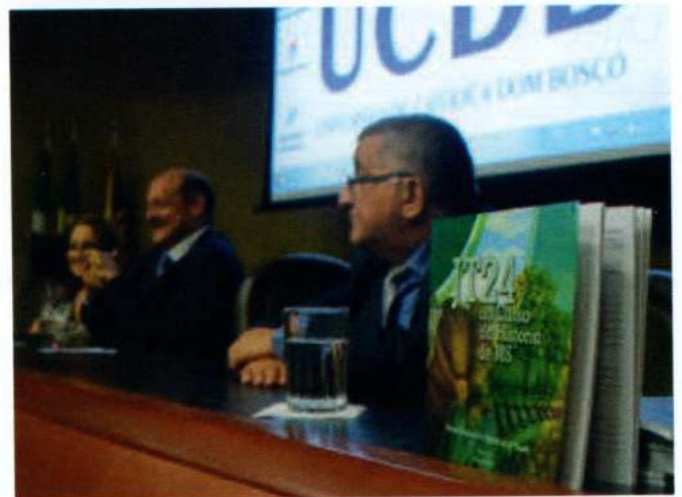
O Desembargador Francisco das C. Lima Filho, Presidente do TRT da 24ª Região, à época, destacou a importância do evento, parabenizando o trabalho desenvolvido, enaltecendo a importância de parcerias institucionais em prol do bem da sociedade.

O Coordenador do Comitê de Gestão Documental, Desembargador Nery Sá e Silva de Azambuja, ressaltou a importância dos projetos de pesquisa desenvolvidos nas universidades: "Essa memória que é resgatada graças ao que nós temos de arquivo dos nossos trabalhos do passado e que atualmente é analisada pelos acadêmicos serve justamente para que a gente avance no futuro sem repetir os mesmos erros e apresente para a sociedade um trabalho de melhor qualidade".

A professora Dra. Maria Augusta Ferreira Castilho, Coordenadora do Laboratório de História da UCDB, destacou que "No livro há quatro artigos produzidos por acadêmicos da UCDB e, ao meu ver, ele vem para selar um ciclo, pois a cada ano outros alunos passam a desenvolver pesquisas aqui. Sou muito grata ao TRT que fez um material online e agora lançou a publicação impressa, e também à universidade, que oferece boas condições pra gente trabalhar".



Da esquerda para a direita: Doutora Arlinda Cantero Dorsa, Desembargador Nery Sá e Silva de Azambuja, Professor Roberto Figueiredo (Coordenador do Curso de História da UCDB) e Desembargador Francisco das C. Lima Filho.



Da esquerda para a direita: Doutora Arlinda Cantero Dorsa, Desembargador Nery Sá e Silva de Azambuja e Desembargador Francisco das C. Lima Filho.



Mesa de honra da cerimônia de lançamento da primeira edição do livro JT no Curso da História de MS, realizada na Universidade Católica Dom Bosco – UCDB, em 21.02.2017.

LANÇAMENTO DA SEGUNDA EDIÇÃO DO LIVRO JT NO CURSO DA HISTÓRIA DE MS

A segunda edição da série "JT 24 no Curso da História de Mato Grosso do Sul" foi lançada na tarde do dia 19 de novembro de 2018, na sede do Tribunal Regional do Trabalho, durante a solenidade de inauguração do Memorial da Justiça do Trabalho da 24ª Região.

O Desembargador João de Deus Gomes de Souza, Presidente do TRT à época, destacou que muito além do registro de litígios que se findaram, os processos judiciais arquivados contêm elementos sociais e jurídicos de grande relevância. Ao se proceder a análise desses processos, percebe-se que não existem fatos isolados ou personagens de pouca significância, pois ao se juntar os elementos da pesquisa, têm-se em mãos, não apenas acordos, decisões ou as sentenças dos processos movidos pelos trabalhadores, mas também todo o registro de um período e dos acontecimentos que marcaram aspectos da história deste Estado”.

Em seu pronunciamento, o Reitor da Universidade Católica Dom Bosco, Padre Ricardo Carlos destacou que “dentro de uma universidade é possível que estes arquivos se tornem, de fato, artigos científicos para que possamos socializar a história de um tribunal, de uma sociedade, de uma cidade, de uma nação, de um povo. É assim que nós estamos fazendo! ... É justamente com estas parcerias louváveis entre a academia, os poderes constituídos, com as empresas privadas, é que nós vamos formar novas gerações. Está aqui, este belo exemplo para nós deste museu, está aqui este opúsculo da produção científica e tantos outros que virão”.



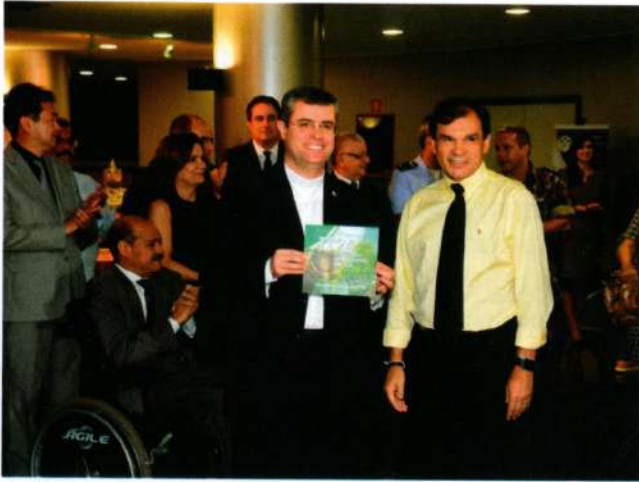
Lançamento da segunda edição do livro JT no Curso da História de MS durante a solenidade de inauguração do Memorial do TRT da 24ª Região.



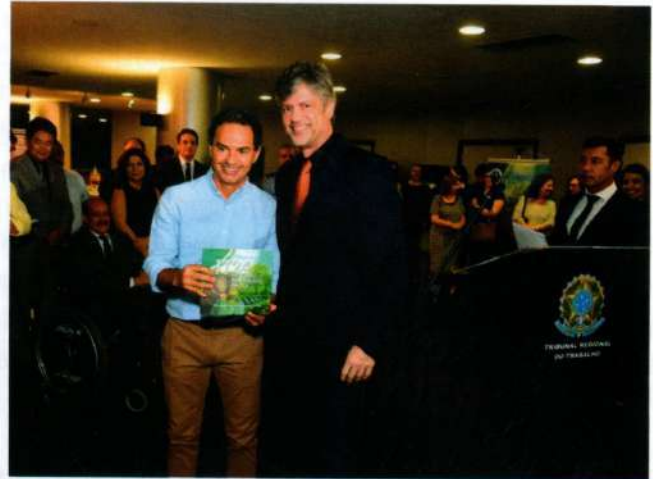
Des. João de Deus Gomes de Souza, Presidente do TRT da 24ª Região no biênio 2017-2018. Lançamento da segunda edição do livro JT no Curso da História de MS, durante a solenidade de inauguração do Memorial do TRT da 24ª Região.



Padre Ricardo Carlos, Reitor da UCDB. Lançamento da segunda edição do livro JT no Curso da História de MS durante a solenidade de inauguração do Memorial do TRT da 24ª Região.



Padre Ricardo Carlos, Reitor da UCDB, e Des. João de Deus Gomes de Souza, Presidente do TRT da 24ª Região no biênio 2017-2018, no lançamento da segunda edição do livro JT no Curso da História de MS, durante a solenidade de inauguração do Memorial do TRT da 24ª Região.



Marcos Marcello Trad, Prefeito Municipal de Campo Grande, e Des. André Luís Moraes de Oliveira, Decano do TRT da 24ª Região, no lançamento da segunda edição do livro JT no Curso da História de MS, durante a solenidade de inauguração do Memorial do TRT da 24ª Região.

CONVITE PARA NOVAS PARCERIAS

O Programa Nacional de Resgate da Memória da Justiça do Trabalho - PRONAME, instituído pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho tem, dentre seus objetivos, a preservação e a divulgação do acervo histórico, bem como a fomentação da pesquisa de temas relacionados à história e à evolução do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho.

Alinhado ao PRONAME, o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região vem, desde o ano de 2012, firmando acordos de cooperação técnica com universidades públicas e privadas de Mato Grosso do Sul, com a finalidade de disponibilizar o seu acervo de processos judiciais findos para pesquisa e análise da comunidade acadêmica.

A Justiça do Trabalho da 24ª Região confere especial proteção aos seus documentos de arquivos, pois consistem em instrumento de apoio à administração, à cultura, ao desenvolvimento científico e como elementos de prova e informação. Desta forma, o seu acervo encontra-se integralmente preservado desde o ano de 1962, quando foi instalada a então Junta de Conciliação e Julgamento de Corumbá, o mais antigo juízo trabalhista do Estado.

Partes da coleção estão sob a guarda temporária de universidades, para serem utilizadas como fonte primária de pesquisa de acadêmicos e docentes, visando à promoção da análise histórica dos processos, do contexto social que os permeia e da transformação da realizada ao longo do tempo. Contudo, a maior parte do acervo encontra-se disponível ao público no Setor de Arquivo Histórico e Permanente, da Coordenadoria de Documentação e Memória do TRT da 24ª Região.

Como frutos dessas pesquisas acadêmicas, em 2016 o Tribunal editou a série **JT 24 no Curso da História de MS**, que consiste numa coletânea de trabalhos científicos.

O primeiro volume, inicialmente, foi editado no formato digital, tendo sido apresentado no dia 9 de agosto de 2016, durante a programação do VIII Encontro Nacional da Memória da Justiça do Trabalho, sediado pelo TRT da 24ª Região. A versão impressa da primeira edição foi lançada em solenidade sediada na Universidade Católica Dom Bosco, no dia 21 de fevereiro de 2017.

O lançamento do segundo volume ocorreu no dia 18 de novembro de 2018, em conjunto com a solenidade de inauguração do Memorial da Justiça do Trabalho da 24ª Região e da assinatura do acordo de cooperação técnica com o município de Campo Grande, para a inserção do Memorial no City Tour da Capital.

O primeiro e o segundo volumes reúnem artigos científicos produzidos por acadêmicos dos cursos de Direito e de História da Universidade Católica Dom Bosco e da Universidade Federal da Grande Dourados. Já o terceiro incorpora também trabalhos oriundos da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Campus Nova Andradina e de Três Lagoas.

Na certeza de que o acervo que dispõe, que por sua natureza é público, contém um valor histórico imensurável, o Tribunal Regional do Trabalho da 24^a Região convida todas as instituições de ensino superior e a comunidade de pesquisadores para firmarem parcerias, visando à promoção da análise histórica dos processos judiciais e a elaboração de estudos que, certamente, poderão colaborar no processo de construção da memória histórica, da identidade e da cultura do cidadão e da sociedade sul-mato-grossense que, bem como poderão integrar as próximas edições da série **JT 24 no Curso da História de MS**.

Desembargador Nicanor de Araújo Lima
Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 24^a Região



Faint, illegible text in the upper middle section of the page.

Main body of faint, illegible text, possibly containing a list or detailed notes.



JT24
no Curso
da História
de MS

Tribunal Regional do Trabalho da 24^ª Região

ISBN



9 788563 1387707