

A INOBSERVÂNCIA DO DEVER DE DEVIDA DILIGÊNCIA NA ANÁLISE DE PROVAS EM PROCESSOS TRABALHISTAS COMO ATO DE VIOLAÇÃO A DIREITOS HUMANOS

Fernanda Barbosa Diniz

RESUMO

Contextualização: O presente artigo analisa como a inobservância do dever de devida diligência na avaliação de provas em processos trabalhistas configura violação de Direitos Humanos, conforme a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, de observância obrigatória pela magistratura (Recomendação n. 123/2022 do CNJ). Destaca-se a necessidade de uma análise probatória livre de estereótipos para que se cumpra esse dever de devida diligência na proteção de Direitos Humanos. Objetivo: Argumentar que a devida diligência exige que a análise probatória na Justiça do Trabalho seja livre de vieses e estereótipos contra os trabalhadores, com o apontamento de que a negligência nesse dever compromete a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Artigos 8.1 e 24).

Método: A pesquisa utiliza o conceito de “injustiça testemunhal” cunhado por Miranda Fricker a fim de apontar como a credibilidade deflacionada de determinados grupos decorre de estereótipos negativos que lhe são imputados e ressalta o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero (Recomendação 492/2023 do CNJ) como instrumento técnico e obrigatório para a imparcialidade. Para isso, utiliza a análise de casos concretos para ilustrar as consequências da negligência ou diligência na análise. Resultados: A negligência na devida diligência e a presença de vieses contrários aos trabalhadores em casos como Light, Bradesco e Ernst & Young resultaram em decisões judiciais violadoras de Direitos Humanos. Portanto, Protocolos antidiscriminatórios são essenciais para garantir justiça, sendo tecnicamente necessário o prequestionamento dos Artigos 8.1 e 24 da Convenção Americana de Direitos Humanos para acesso a instâncias superiores.

Fernanda Barbosa Diniz

Procuradora do Trabalho no Rio de Janeiro. Coordenadora Regional da Coordigualdade Rio de Janeiro (Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho). Pós graduada em Psicanálise e Direitos Humanos.

Palavras-chave: Direitos Humanos; Devida Diligência; Análise de Provas; Estereótipos; Injustiça Testemunhal.

ABSTRACT

Contextualization: This article analyzes how the failure to observe the duty of due diligence in the evaluation of evidence in labor proceedings constitutes a violation of Human Rights, according to the jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights, which is mandatory for the judiciary (Recommendation n. 123/2022 of the CNJ). The necessity of an analysis of evidence free from stereotypes is emphasized in order to fulfill this duty of due diligence in the protection of Human Rights.

Objective: To argue that due diligence requires the analysis of evidence in the Labor Court to be free from biases and stereotypes against workers, pointing out that negligence in this duty compromises the American Convention on Human Rights (Articles 8.1 and 24).

Method: The research uses the concept of “testimonial injustice” coined by Miranda Fricker to point out how the deflated credibility of certain groups results from negative stereotypes imputed to them. It highlights the Gender Perspective Trial Protocol (Recommendation 492/2023 of the CNJ) as a technical and mandatory instrument for impartiality. For this purpose, it uses the analysis of concrete cases to illustrate the consequences of negligence or diligence in the analysis.

Results: Negligence in due diligence and the presence of biases against workers in cases such as Light, Bradesco, and Ernst & Young resulted in judicial decisions that violated Human Rights. Therefore, anti-discrimination protocols are essential to ensure justice, making the pre-questioning of Articles 8.1 and 24 of the American Convention on Human Rights technically necessary for access to higher courts.

Keywords: Human Rights, Due Diligence, Evidence Analysis, Stereotypes, Testimonial Injustice

1 INTRODUÇÃO

O Brasil, integrante do Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH), promulgou a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) pelo Decreto nº 678/1992. Este documento elenca direitos cuja violação pode ser denunciada e julgada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) - órgão jurisdicional do SIDH. O Protocolo de San Salvador, promulgado pelo Decreto nº 3.321/1999, complementa a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH)

e eleva o trabalho e seus derivados à categoria de Direitos Humanos em seus artigos 6º e 7º. Consequentemente, ações na Justiça do Trabalho potencialmente envolvem violações a Direitos Humanos.

Enquanto Estado integrante do SIDH e sujeito à jurisdição da Corte IDH (Decreto Legislativo nº 89, de 04/12/1998), o Brasil deve observar a jurisprudência dessa Corte, conforme expresso na Recomendação nº 123/2022 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Isso vincula a atividade de magistradas e magistrados à promoção técnica dos Direitos Humanos, de acordo com o que a jurisprudência da Corte IDH denomina de “dever de devida diligência” das autoridades nacionais, incluindo o Poder Judiciário.

Nesse sentido, o dever de devida diligência na promoção de Direitos Humanos abrange a análise probatória, que deve estar isenta da influência de preconceitos e estereótipos, segundo parâmetros da jurisprudência da Corte IDH. No entanto, análise de algumas Ações Cíveis Públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) indica que a valoração enviesada de provas, baseada em estereótipos negativos contra trabalhadores que se posicionam contrariamente à violação de seus direitos, compromete essa diligência e pode constituir uma nova violação de Direitos Humanos, por descumprimento dos artigos 8.1 e 24 da CADH e do Protocolo de San Salvador.

A edição do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero demonstra que o próprio Judiciário reconhece que sua atuação pode ser negativamente impactada por estereótipos e vieses inconscientes da magistratura na valoração de provas. Isso evidencia a necessidade de julgar com consciência crítica e técnica, a fim de que o dever de devida diligência seja efetivado na proteção dos direitos humanos.

Este estudo propõe-se a analisar como o descumprimento do dever de devida diligência na análise probatória pode transformar a decisão judicial em um ato de violação a Direitos Humanos pelo Estado, reforçando e renovando a transgressão inicialmente ocorrida em âmbito privado. A partir daí, surge a necessidade de evidenciar a importância do prequestionamento da matéria (violação a Direitos Humanos), a fim de garantir o acesso a instâncias recursais extraordinárias.

2 TRABALHO COMO DIREITO HUMANO E SUA JUSTICIABILIDADE NA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS

Segundo a jurisprudência atual da Corte IDH, a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem especifica os chamado DESCA (direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais) previstos no art. 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), o que permite a sua justiciabilidade direta no SIDH. O

Protocolo de San Salvador, que complementa a CADH, elencou o trabalho em seus artigos 6º e 7º, reconhecendo que o acesso a um emprego digno e em condições justas é essencial para a realização plena da pessoa e para o desenvolvimento social.

O direito ao trabalho tem sido historicamente vinculado à dignidade humana. A Carta de Kurukan Fuga, datada de 1235 e que se consubstanciou na Constituição do Império Mali, é um exemplo notável de como a relação entre trabalho e dignidade humana possui raízes históricas profundas e globais, muito antes dos documentos contemporâneos. A Carta, reconhecida pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) como patrimônio cultural, aponta para o trabalho como elemento central na identidade coletiva e para a prosperidade de uma nação.

Sobre os Direitos Humanos em sua concepção ampla, relevante trazer as lições de Adilson José Moreira (2025), que sustenta que esses direitos estão relacionados com a efetivação da agência humana, ou seja, com a capacidade dos indivíduos de planejar e realizar ações. Moreira (2025, p. 98–100) argumenta que os direitos humanos devem garantir a liberdade individual para que os indivíduos tracem seus planos de vida, trazendo uma perspectiva conceitual que muda o foco dos Direitos Humanos como meros atributos da condição humana para abranger a liberdade de escolha pessoal. Além disso, essa perspectiva oferece um suporte conceitual robusto para considerar o trabalho como um Direito Humano, na medida em que ele é direito central para que os indivíduos tenham uma vida digna e possam realizar seus projetos pessoais.

Amartya Sen (1999, p. 118) aponta que o desenvolvimento e a justiça sociais devem focar em expandir as capacidades das pessoas, garantindo que possuam liberdades substantivas para “levar um tipo de vida que elas com razão valorizam”, em sintonia com a ideia de se privilegiar a agência humana abordada por Adilson Moreira.

Ainda para Moreira (2025, p.38), os Direitos Humanos possuem uma função antidiscriminatória em face de sua pretensão de universalidade, de forma a abranger também grupos marginalizados. Essa função antidiscriminatória, como não poderia deixar de ser, deve orientar a atuação do Judiciário, inclusive da Justiça do Trabalho.

As reflexões de Amartya Sen e Adilson Moreira oferecem fundamentos para que juízas e juízes do trabalho — enquanto agentes políticos — reconheçam e promovam o trabalho como um direito humano em sua prática jurisdicional. Essa valorização se alinha ao entendimento de Sandel (2021, p. 241) no sentido de que a política tem como escopo “permitir que as pessoas desenvolvam suas capacidades e virtudes humanas peculiares – para deliberar sobre o bem comum, desenvolver um

juízo prático, participar da autodeterminação do grupo”.

Evidencia-se, portanto, o trabalho enquanto direito humano não apenas sob a perspectiva jurídica, mas também a partir de fundamentos existenciais, históricos e políticos, diante de seu papel central na autodeterminação dos indivíduos.

Na atuação da Corte IDH, alguns casos versando sobre questões laborais como por exemplo *Lagos del Campo vs. Peru* (2017), parágrafos 14 e 154, e *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil* (2020), parágrafo 23, já reconheceram a justiciabilidade direta do artigo 26 da CADH, onde se inclui o trabalho – neste último caso, à revelia da alegação do Estado Brasileiro em sentido contrário em sua defesa.

Nesse sentido, o direito ao trabalho é direito cuja violação pode ensejar atuação da Corte IDH, por descumprimento do art. 26 da CADH, com possibilidade de condenação do estado infrator.

3 DEVER DE DEVIDA DILIGÊNCIA SEGUNDO A CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS: ANÁLISE DE PROVAS

Na atuação da magistratura, quando o bem lesado possui envergadura de Direitos Humanos, a jurisprudência da Corte IDH deve ser observada, conforme inciso I, art. 1º da Recomendação nº 123/2022 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

A jurisprudência dessa Corte traz o conteúdo prático do conceito do dever de “devida diligência”, que deve orientar a atuação das autoridades domésticas na tutela de Direitos Humanos. A devida diligência, na jurisprudência da Corte IDH, refere-se à obrigação dos Estados de agir de forma diligente e eficaz para prevenir, investigar, punir e reparar violações de Direitos Humanos, o que inclui uma análise técnica das provas apresentadas em processos judiciais, como destacado no caso *Niños de la Calle* (Villagrán Morales e outros) vs. Guatemala (2001), parágrafo 233 da sentença:

Visto em seu conjunto o proceder daqueles juízes, se faz evidente que fragmentaram o acervo probatório e logo pretenderam enfraquecer, caso por caso, os alcances de todos e cada um dos elementos probatórios da responsabilidade dos imputados. Isto contravém os princípios de valoração da prova, de acordo com os quais as evidências devem ser apreciadas em sua integralidade, isto é, tendo em conta suas relações mútuas, e a forma como se prestam suporte umas às outras ou deixam de fazê-lo.

No Caso *Apitz Barbera e outros vs. Venezuela* (2008), parágrafos 77 e 78, a Corte IDH afirmou que a motivação de um julgado “é a exteriorização da justificação

razoada que permite chegar a uma conclusão”, detalhando que:

...o Tribunal tem ressaltado que as decisões que adotam os órgãos internos que possam afetar direitos humanos devem estar devidamente fundamentadas, pois de outra forma seriam decisões arbitrárias. Neste sentido, *a argumentação de um acórdão deve mostrar que foram devidamente levados em conta os argumentos das partes e que o conjunto de provas foi analisado*. Além disso, a motivação *demonstra às partes que estas foram ouvidas e, naqueles casos em que as decisões são passíveis de recurso, proporciona-lhes a possibilidade de criticar a resolução e obter um novo exame da questão em instâncias superiores*. Por tudo isso, o dever de motivação é uma das ‘devidas garantias’ incluídas no artigo 8.1 para salvaguardar o direito a um devido processo”

Criado, portanto, o parâmetro no sentido de que a análise de provas e a fundamentação do julgado de maneira técnica são garantias intrínsecas ao devido processo, elevado à categoria de Direitos Humanos pelo artigo 8.1 da CADH.

No Caso Zegarra Marín vs. Peru (2018), a Corte IDH reitera, no parágrafo 125, que “em um sistema democrático, a apreciação da prova deve ser racional”. No caso Anzualdo Castro vs. Peru (2009), a Corte destaca a importância de que não haja omissões na coleta probatória, bem como a necessidade de que se seguir uma “linha de investigação lógica” (parágrafo 135). Na mesma sentença, a Corte destaca que a investigação e condução dos processos devem considerar a complexidade dos fatos, o contexto de sua ocorrência e os padrões sistemáticos que sustentam violações de direitos humanos (parágrafo 154). Esse mesmo parâmetro havia sido estabelecido no Caso Masacre de La Rochela Vs. Colômbia (2008).

Já no Caso Rodríguez Revolorio e outros vs. Guatemala (2019), a Corte IDH entende que o julgador deve possuir uma argumentação racional, que leve em conta o acervo probatório (parágrafo 118). Essa análise racional de provas não pode estar atravessada por estereótipos (nem no raciocínio nem na linguagem das autoridades), como posto no Caso Norín Catrimán e outros vs. Guatemala (2014), no parágrafo 224:

Os estereótipos constituem pré-concepções dos atributos, condutas, papéis ou características possuídas por pessoas que pertencem a um grupo identificado. Além disso, a Corte tem indicado que as condições discriminatórias “baseadas em estereótipos [...] socialmente dominantes e socialmente persistentes, [...] agravam-se quando os estereótipos se refletem, implícita ou explicitamente, em políticas e práticas, particularmente *no raciocínio e na linguagem das [autoridades]*”.

Especificamente em se tratando do contexto laboral (dispensa discriminatória), a sentença do caso Lagos del Campo versus Peru (2017) reitera a devida diligência como parâmetro indispensável na análise de provas, que “não pode se reduzir a uma mera formalidade e omitir argumentos das partes, já que deve examinar suas razões e manifestar-se sobre elas” (parágrafo 184). Ainda na seara laboral, que aqui é objeto de interesse, a Corte tem enfatizado a importância da “devida diligência reforçada” em casos envolvendo grupos vulneráveis e o direito humano ao trabalho, como mulheres (Caso Campo Algodoeiro vs. México, 2009), pessoas negras (Caso Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil, 2024), pessoas com deficiência (Guevara Diaz vs. Costa Rica, 2022), dentre outros.

Na sentença do caso San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela (2018), que envolve análise de dispensa discriminatória, a Corte aborda que, em hipóteses de discriminação, a impossibilidade de produção de “prova direta” não pode ser um fundamento para que tribunais locais neguem a proteção que lhes compete, conforme parágrafo 192. No mesmo julgado, a Corte estabeleceu como base de sua condenação o fato de o estado venezuelano não ter “motivação suficiente nas decisões judiciais a respeito de todas as alegações apresentadas” (parágrafo 193).

Quanto ao Brasil, cabe mencionar a sentença do caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil (2016), diante de sua condenação por descumprimento do dever de devida diligência na repressão ao trabalho escravo pelo fato de que as autoridades brasileiras estavam investidas em vieses discriminatórios, o que impossibilitou o reconhecimento e punição do ato, conforme parágrafos 418 e 419:

418. A Corte nota que a partir da análise dos processos promovidos em relação aos fatos que ocorriam na Fazenda Brasil Verde é possível observar que as autoridades não consideraram a extrema gravidade dos fatos denunciados e, como consequência disso, não atuaram com a devida diligência necessária para garantir os direitos das vítimas. A falta de atuação, assim como a pouca severidade dos acordos gerados e das recomendações emitidas refletiram uma falta de condenação dos fatos que ocorriam na Fazenda Brasil Verde. *A Corte considera que a falta de ação e de sanção destes fatos pode ser explicada através de uma normalização das condições às quais essas pessoas, com determinadas características nos estados mais pobres do Brasil, eram continuamente submetidas.*

419. Portanto, é razoável concluir que *a falta de devida diligência e de punição dos fatos de submissão à condição análoga à de escravo estava relacionada a uma ideia preconcebida de normalidade frente às condições às quais eram submetidos os trabalhadores das fazendas do norte e nordeste do Brasil. Esta ideia preconcebida resultou discriminatória em*

relação às vítimas do caso e teve um impacto na atuação das autoridades, obstaculizando a possibilidade de conduzir processos que sancionassem os responsáveis.

Já no caso *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil* (2020), onde vários trabalhadores morreram em uma explosão em face da ausência de condições mínimas de segurança no trabalho, a Corte IDH complementa que a devida diligência deve ser observada por juízes e membros do Ministério Público, conforme parágrafo 221.

Nesse contexto, Justiça do Trabalho e Ministério Público do Trabalho devem atuar funcionalmente de forma técnica e livre de estereótipos na análise probatória – haja vista as condenações acima. Para tanto, analisar estruturas sociais que alimentam estereótipos, que são “padrões sistemáticos que sustentam a violação de direitos humanos” (parágrafo 154 da sentença do caso *Anzualdo Castro vs. Peru*, 2009), é parte do dever de devida diligência.

Negligenciar o dever de devida diligência, portanto, é uma afronta direta aos artigos 8 e 24 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, considerando que não houve garantia de imparcialidade no processo judicial, enviesado por estereótipos, e de verdadeira igualdade, comprometida pela discriminação. O artigo 8.1 estabelece que “toda pessoa tem direito a ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou tribunal competente, independente e imparcial”. Já o artigo 24 afirma, de forma categórica, que “todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação, à igual proteção da lei”.

Portanto, ao reproduzir estereótipos na análise probatória e nos julgamentos, o sistema de justiça compromete sua imparcialidade (art. 8) e nega a igualdade de tratamento (art. 24), ferindo gravemente o compromisso com os Direitos Humanos. Desconstruir essas práticas é, portanto, não apenas uma obrigação ética e profissional — mas um dever jurídico derivado do princípio da devida diligência.

4 A INCIDÊNCIA DE ESTEREÓTIPOS NEGATIVOS SOBRE TRABALHADORES NA VALORAÇÃO PROBATÓRIA COMO DESCUMPRIMENTO DO DEVER DE DEVIDA DILIGÊNCIA

A Corte IDH, no caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* (2016), ao reconhecer que a atuação funcional de autoridades brasileiras atravessada por estereótipos implicou em descumprimento do dever de devida diligência, mostra ter captado elementos presentes na cultura brasileira, como o preconceito. O mesmo

ocorreu no caso *Empregados da Fábrica de Fogos vs. Brasil* (2020), a partir do parágrafo 192, quando captou o machismo e o racismo. Novamente, em 2024, quando o estado brasileiro é condenado por violação ao Direito Humano ao trabalho por discriminação de raça, no caso *Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil*, a Corte IDH denuncia o racismo.

Neste último caso, duas trabalhadoras negras tiveram acesso negado a um emprego formal simplesmente por serem quem eram: mulheres negras. Nessa sentença, há o reconhecimento de que o racismo estrutural não se manifestou apenas no âmbito privado, quando o empregador rejeitou as trabalhadoras por serem negras, mas também se constatou sua incidência na atuação dos agentes estatais, tendo a Corte IDH entendido que “os atos e omissões das autoridades judiciárias e do Ministério Público reproduziram o racismo institucional contra as vítimas” e o resultado foi a revitimização dessas mulheres e a perpetuação da impunidade. Tal como Lélia González (2020) havia denunciado em 1984, a Corte IDH observa o sexismo e o racismo presentes na cultura brasileira como bases de violação a Direitos Humanos.

Em 1914, Kafka (2020, p. 81), na obra ficcional “O processo”, apontou como a perspectiva do julgador produz resultado direto no conteúdo das decisões judiciais. Na obra, um oficial de Justiça alerta um personagem, réu em um processo criminal, que “não são conduzidos, via de regra, processos sem perspectiva”. O contexto do diálogo envolvia indagações do personagem réu quanto a iniciativas extra legais que poderia levar a efeito na tentativa de influenciar favoravelmente seu processo, o que o oficial de Justiça vê com bons olhos, encorajando o réu e reconhecendo a inexistência de uma condução processual absolutamente neutra e imparcial no sistema de justiça.

A vida, imitando a arte, institucionalizou as palavras do oficial de justiça de Kafka: no Brasil, o Poder Judiciário editou, em 2021, o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, onde reconhece expressamente que julgadores são influenciados por ideologias, parâmetros morais ou estereótipos que podem levá-los a proferir decisões injustas. Com o objetivo de garantir que o Judiciário cumpra efetivamente seu papel constitucional, contribuindo efetivamente para a construção de uma sociedade justa e sem discriminações, o Protocolo estabelece parâmetros de atuação jurisdicional para que estereótipos (no caso, de gênero) não influenciem negativamente a atuação funcional dos julgadores, em prejuízo à efetiva tutela de Direitos Humanos.

A perspectiva estereotipada, portanto, não comprometida com a perspectiva antidiscriminatória de Direitos Humanos (trabalhistas), consuma-se, nas palavras do oficial de justiça de Kafka, pelo reconhecimento de que processos não são conduzidos “sem perspectiva”. O Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero (2021, p.

35/36) - oficial de justiça kafkaniano que é - reconhece que vieses inconscientes dos julgadores colocam em xeque a ideia de neutralidade e imparcialidade na produção judicante que, em razão disso, necessita de múltiplas perspectivas para que possa produzir justiça:

A partir dessas premissas, a neutralidade do direito passa a ser compreendida como um mito, porque quem opera o direito atua necessariamente sob a influência do patriarcado e do racismo; ou ainda, passa a ser reconhecida como indiferença e insensibilidade às circunstâncias do caso concreto.

Agir de forma supostamente neutra, nesse caso, acaba por desafiar o comando da imparcialidade. A aplicação de normas que perpetuam estereótipos e preconceitos, assim como a interpretação enviesada de normas supostamente neutras ou que geram impactos diferenciados entre os diversos segmentos da sociedade, acabam por reproduzir discriminação e violência, contrariando o princípio constitucional da igualdade e da não discriminação.

A ideia de que há neutralidade nos julgamentos informados pela universalidade dos sujeitos é suficiente para gerar parcialidade.

Um julgamento imparcial pressupõe, assim, uma postura ativa de desconstrução e superação dos vieses e uma busca por decisões que levem em conta as diferenças e desigualdades históricas, fundamental para eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher.

Considerar que os estereótipos estão presentes na cultura, na sociedade, nas instituições e no próprio direito, buscando identificá-los para não se submeter à influência de vieses inconscientes no exercício da jurisdição é uma forma de se aprimorar a objetividade e, portanto, a imparcialidade no processo de tomada de decisão. Além disso, a compreensão crítica de que a pessoa julgadora ocupa uma posição social, que informa a sua visão de mundo, muitas vezes bem diversa das partes, reduz a possibilidade de se tomar uma decisão que favoreça a desigualdade e a discriminação.

O enfrentamento das várias verdades em jogo na relação processual, a identificação de estereótipos e o esforço para afastar eventuais prejulgamentos decorrentes de vieses inconscientes auxiliam, portanto, na percepção de uma realidade mais complexa e na construção da racionalidade jurídica mais próxima do ideal de justiça.

Conquanto o documento se refira à discriminação de gênero, sua leitura demonstra que uma postura antidiscriminatória adotada como estratégia de julgamento para produzir equidade pode ser ampliada para tutela efetiva de outros grupos sociais vítimas de estereótipos negativos. Essa possibilidade faz do Protocolo

um marco no reconhecimento de que magistradas e magistrados, humanos que são, julgam influenciados por parâmetros extra legais, inclusive a depender do grupo social a que pertence o jurisdicionado.

Diante do fato de que o uso do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero tornou-se obrigatório para a magistratura a partir da Resolução 492/2023 do CNJ, a postura antidiscriminatória dos julgadores transforma-se em dever funcional – exatamente como preconiza Adilson Moreira ao afirmar que os direitos humanos, por sua função antidiscriminatória, devem ser uma “referência para a ação dos atores sociais” (2025, p. 74).

Em aprofundamento à postura antidiscriminatória, inclusive por ser ela opção política da Constituição da República (art.3º), o Conselho Superior da Justiça do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho editaram os Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho, que se subdividem em três documentos: com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva; com Perspectiva da Infância e da Adolescência e com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo.

Esses Protocolos se firmam como passo adiante para que múltiplas perspectivas sejam consideradas na atividade dos julgadores sem deixar de subverter o princípio do livre concedimento, “mas estabelecendo uma metodologia que considere as vulnerabilidades de determinados grupos sociais” nos julgamentos, segundo o Protocolo com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva (2024, p.14-15). A proposta dos Protocolos é que ideias estereotipadas sejam substituídas por parâmetros que melhor refletem a realidade de grupos discriminados, rompendo com a tradição de mera replicação de ideologias dominantes, saturadas de ideologias discriminatórias.

Slavoj Žižek (2024, p. 84), sob a ótica lacaniana, argumenta que “somos incapazes de nos livrar dos chamados preconceitos ideológicos”. Como alternativa, propõe uma dissociação entre o objeto do preconceito e sua origem ideológica. Dando como exemplo o antissemitismo, o autor ressalta que “a ideia antisemita do judeu nada tem a ver com os judeus; a imagem ideológica do judeu é um modo de costurar a incoerência de nosso sistema ideológico”.

Nessa proposta de dissociação, os Protocolos de julgamento surgem como mecanismos para “costurar” a incoerência de um sistema jurídico que promete igualdade perante a lei, mas falha em garanti-la a grupos marginalizados. São, por isso, essenciais para que o Judiciário possa exercer sua função de pacificador social e promotor da equidade, contribuindo de forma concreta para os objetivos constitucionais previstos

no artigo 3º — especialmente a construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

Apesar dos avanços trazidos pelos Protocolos de julgamento, a Justiça do Trabalho não enfrentou nesse documento um estereótipo persistente que recai injustamente sobre trabalhadores que recorrem ao Judiciário para reivindicar seus direitos: eles seriam “enganadores” que se valeriam de testemunhas “mentirosas” ou se beneficiariam da suposta “parcialidade” da Justiça para “extorquir” empregadores. Esses julgamentos morais estereotipados não possuem respaldo em evidências concretas e refletem visões distorcidas que ignoram o caráter excepcional de eventuais desvios — comuns a qualquer sistema protetivo, mas insuficiente para não se conferir a proteção.

O Relatório Geral da Justiça do Trabalho do ano de 2024, produzido pelo Tribunal Superior do Trabalho, revela que as 3.599.940 ações trabalhistas ajuizadas naquele ano tiveram como assuntos mais recorrentes pedidos de adicional de insalubridade, verbas rescisórias, multa de 40% do FGTS, multa do art. 477 da CLT e indenização por dano moral. O relatório ainda aponta que “os valores pagos aos reclamantes totalizaram quase 50 bilhões de reais, dos quais 41,1% decorrentes de acordo, 45,1% de execução e 13,8% de pagamento espontâneo.”

Com base nos dados acima, nota-se que o trabalhador brasileiro precisa recorrer à Justiça do Trabalho de maneira majoritária para resguardo de um direito basilar: o recebimento de verbas rescisórias, multa de 40% do FGTS e multa do art. 477 da CLT - hipóteses em que a prova de pagamento seria documental, e não testemunhal. Outro tema prevalente nos processos é o pedido de adicional de insalubridade - que exige prova técnica, onde eventual simulação do trabalhador ou de sua testemunha não teria potencial de influência.

Segundo o mesmo relatório, as sentenças de improcedência de 2024 representaram 12,2%; as de procedência total foram 5,7% e as de procedência parcial foram 28,9% - o que faz sentido já que a maior parte se refere a verbas rescisórias. As conciliações representaram 37,9%, sendo em maior número que a soma de procedência total e procedência parcial (34,6%). Assim, resta indagar: a conciliação seria o fim processual prevalente sobre a soma das procedências totais e parciais caso fossem os trabalhadores, enquanto grupo social, “simuladores” e “aproveitadores”?

Somando-se as outras causas de encerramento dos processos como desistência (3,5%), extinção sem julgamento do mérito (5,3%) e arquivamento (6,1%) com os números de improcedência (12,2%), as hipóteses em que o trabalhador nada recebe na Justiça do Trabalho somam 27,1%, percentual quase equivalente à soma de procedência parcial e total, que é de 34,6%. Isso seria possível se o trabalhador,

enquanto grupo social, fosse um simulador ou um enganador? Seria possível cogitar “litigância predatória” como fenômeno massivo na Justiça do Trabalho - lembrando-se que a maior parte dos processos (verbas rescisórias e adicional de insalubridade) não demandam prova testemunhal?

Apesar dos dados acima, não se discute, no Brasil, a existência de empresas que rotineiramente violam direitos trabalhistas, inclusive fazendo com que grande parte das demandas laborais seja ajuizada para mero pagamento de verbas rescisórias. Inobstante isso, discussões sobre “litigância predatória”, que embora não se limitem a lides laborais, têm estado bastante em voga.

Não se pode negar a ocorrência de hipóteses de posturas antiéticas de trabalhadores que demandem na Justiça do Trabalho. Contudo, após análise dos dados acima, nota-se como exceções podem parecer uma regra, reforçando o estereótipo negativo sobre os trabalhadores e suas testemunhas e o mito de que a Justiça do Trabalho se prestaria a uma defesa incondicional dos obreiros. Rodrigo Carelli (2016) avaliou alguns mitos que recaem sobre a atuação da Justiça do Trabalho ao analisar suas Súmulas, quando se deparou com uma prevalência numérica daquelas desfavoráveis aos trabalhadores:

Outro mito é que as súmulas e decisões do Tribunal Superior do Trabalho são altamente desequilibradas em favor dos trabalhadores. Das 185 súmulas do TST que tratam de direito material do trabalho (ou seja, sem contar as que tratam de questões processuais), 86 atendem à tese dos empregadores, restringindo o direito dos trabalhadores; 89 dão interpretação conforme a lei ou seguem a tese dos trabalhadores; 10 súmulas atendem em parte a tese restritiva dos empregadores e ampliativa dos trabalhadores. Assim, demonstra-se que perto de metade das súmulas restringem os direitos dos trabalhadores.

Prosseguindo, o autor questiona o estereótipo do reclamante como um “aproveitador”:

Outro mito ideológico propalado é que todos os trabalhadores dispensados ajuízam ação em face de seu empregador. Nada mais falso. De 2013 a 2015 houve 74.836.000 rescisões de contratos de trabalho formais. Nesse mesmo período tivemos 7.395.000 ações trabalhistas, o que não chega a 10% do número de trabalhadores que deixaram seus empregos. Entretanto, levando-se em conta que boa parte dos trabalhadores que ajuízam ações o fazem para reconhecimento de vínculo empregatício, isto é, não constam da lista oficialmente informada

de trabalhadores dispensados, o percentual de empregados que ajuízam ações na verdade é bem menor.

Esse estudo, que analisou dados de 2016, apresenta as mesmas conclusões a que se pode chegar a partir dos dados de 2024.

Lembre-se, ainda, que o trabalhador que ingressa com ação para receber verbas rescisórias enfrenta desvantagens materiais - como o desconto de honorários que reduz em até 30% o valor recebido e a demora do processo judicial, enquanto as empresas se beneficiam com acordos que parcelam pagamentos de verbas rescisórias sem correção monetária ou juros. Quem obtém vantagem?

A estigmatização do trabalhador que aciona a Justiça do Trabalho — com frequência retratado como oportunista ou mal-intencionado — não se resume a um julgamento moral isolado de um ou outro julgador. Trata-se da expressão de mecanismos ideológicos mais profundos do capitalismo liberal, os quais se empenham em ocultar a contradição estrutural e orgânica entre capital e trabalho (ŽIŽEK, 2024, p. 84). Essa contradição, no entanto, é a base geradora do sistema, cuja dinâmica de reprodução ampliada depende justamente da desigualdade como força propulsora de seu crescimento (ŽIŽEK, 2024, p. 89).

À revelia dessa contradição central do capitalismo, valores neoliberais moldam a subjetividade dos indivíduos. Segundo Pierre Dardot e Christian Laval (2023, p. 329), essa subjetividade deixa de ser somente um território íntimo e passa a ser um campo estratégico de produção e controle. O indivíduo é incentivado a se perceber como uma “empresa de si mesmo”, constantemente instado a se autopromover, competir e maximizar sua performance pessoal em todos os aspectos da vida. Essa lógica transforma a liberdade em exigência de autogestão constante, e a autonomia em obrigação de autossuficiência. A interioridade psíquica, antes reservada à reflexão crítica e ao desejo, é colonizada por imperativos de produtividade e eficiência, demonstrando como o neoliberalismo se instala, estrategicamente, na forma como cada sujeito se constrói e se avalia e, portanto, como avalia os demais.

A busca do trabalhador por amparo judicial, nesse contexto, revela-se como uma fissura no processo de subjetivação idealizado pelo modelo neoliberal: ao reivindicar direitos coletivos e proteção legal, ele desafia a norma que impõe a aceitação passiva dos riscos como parte da lógica de autogestão individual (LAVAL; DARDOT, 2023, p. 331). O desconforto social gerado por essa ruptura é então “costurado” (ŽIŽEK, 2024, p. 84) pela estigmatização desse trabalhador, convertendo o exercício legítimo da cidadania (ajuizamento de ação judicial) em sinal de transgressão. Assim é que agindo por motivos legítimos, ao buscar o Judiciário, o trabalhador pode ser alvo de

estereótipos que fragilizam a eficácia da proteção judicial que irá receber. No imaginário ou inconsciente (de parte da magistratura), não é o sistema, imerso em contradições, que falha: é o trabalhador.

Da mesma maneira, a contradição entre os ideais de justiça, expressos na Constituição da República, e a exigência de resiliência individual do trabalhador lesado permeia o processo judicial, sendo também essa incoerência ideológica “costurada” por narrativas que reforçam estigmas negativos sobre os trabalhadores.

Quando esses estereótipos influenciam a análise das provas, o julgamento pode ser comprometido, gerando decisões judiciais que terminam por violar Direitos Humanos por terem negligenciado o dever de devida diligência, conforme jurisprudência da Corte IDH, fato que pode levar à responsabilização internacional do Estado Brasileiro perante aquela Corte.

5 INJUSTIÇA TESTEMUNHAL CONTRA TRABALHADORES QUE SE INSURGEM CONTRA A VIOLAÇÃO DE SEUS DIREITOS: ANÁLISE DE CASOS CONCRETOS

A fim de sustentar a tese de que estereótipos e vieses inconscientes de magistradas e magistrados são prejudiciais à desejada produção judicante pautada por técnica jurídica e fundada no compromisso do cumprimento do dever de devida diligência em se tratando de direitos humanos, serão analisados processos onde a análise da prova testemunhal conduziu a uma sentença que termina por violar Direitos Humanos trabalhistas.

Embora os Protocolos já mencionados se traduzam numa admissão expressa de que vieses inconscientes são capazes de influenciar o mérito de decisões judiciais, este trabalho também recorrerá ao conceito de injustiça testemunhal cunhado por Miranda Fricker (2024, p. 17). Segundo a autora, a injustiça testemunhal é um fenômeno que ocorre quando “o preconceito faz com que um ouvinte dê um nível de credibilidade deflacionado à palavra de um falante.”

Considerando que Fricker (2024, p. 53) utiliza como substrato de ocorrência da injustiça testemunhal o preconceito do ouvinte a partir de estereótipos negativos contra o falante, será preciso, portanto, recorrer ao estereótipo negativo sobre trabalhadores que ajuízam ação já sustentado neste trabalho, o que contribui para desqualificar suas testemunhas como dignas de credibilidade na Justiça do Trabalho. Fricker (2024, 43) também aponta a existência de estereótipo no sentido de que “as classes trabalhadoras são os inferiores morais das classes altas”.

Essa análise será feita a partir da fundamentação contida em decisões

proferidas em Ações Civis Públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho, onde o depoimento de testemunhas foi desconsiderado na prolação da sentença ou acórdão, em prejuízo do interesse dos trabalhadores.

Fricker (2024, p. 61-62) argumenta que a injustiça testemunhal pode ser perpetrada não apenas por causa de crenças preconceituosas explícitas, mas também devido à permanência residual de estereótipos negativos na percepção social. Assim, mesmo julgadores ideologicamente alinhados ao Direito Antidiscriminatório podem, inconscientemente, permitir que preconceitos sobre trabalhadores afetem a credibilidade destes e de suas testemunhas, comprometendo a imparcialidade da prestação jurisdicional. Por outro lado, em casos de não alinhamento expresso a princípios antidiscriminatórios pelo magistrado, estereótipos negativos, imaginados como representações legítimas da realidade mesmo diante de dados que os contradizem, são causa direta da lesão a trabalhadores.

Em ambas as situações — por viés inconsciente ou por adesão explícita a estereótipos — há distorções na avaliação da prova testemunhal, resultando na produção de injustiça dentro da própria estrutura judicial. Diante disso, Fricker (2024, p. 64-65) reforça a importância do “ouvinte virtuoso”, comprometido com a escuta livre de preconceitos. Esse compromisso deve se estender também à análise documental: o julgador precisa avaliar provas com responsabilidade técnica e sensibilidade ética, buscando superar pressupostos simbólicos que desqualificam o trabalhador e promover de fato os Direitos Humanos trabalhistas mediante o uso efetivo do Direito Antidiscriminatório.

O trabalhador que ajuíza ação trabalhista rompe com a premissa neoliberal do cada um por si, fundada em uma lógica exclusivamente mercadológica numa sociedade de indivíduos (e não em uma comunidade). Portanto, esse trabalhador é um indivíduo moralmente condenável, assim como o era o personagem principal de “O Estrangeiro”, de Albert Camus, de 1942.

Na obra, Camus ilustra como o sistema judicial pode ser influenciado por preconceitos morais que desviam o foco dos fatos e produzem injustiça. O personagem principal, autor de um homicídio, é condenado à pena de morte não pelo crime em si, mas por ser rotulado como um “monstro moral” devido a sua atitude indiferente diante da morte da mãe e sua rejeição à religiosidade. A partir desse defeito moral, a condução do processo é guiada por esse estereótipo de monstruosidade do personagem, que levará o Tribunal a ignorar testemunhos favoráveis ao réu (CAMUS, 2024, p. 98-99), mesmo diante do clamor expresso de uma das testemunhas no sentido de que “é preciso compreender” que havia outras perspectivas sobre os fatos, operando-se, na

obra, a injustiça testemunhal.

Embora “na opinião” do magistrado, ele estivesse ali para “dirigir imparcialmente os debates que queria considerar com objetividade” (CAMUS, 2024, p. 91), para o personagem principal a incapacidade do juiz de assim proceder era muito evidente, afinal, que objetividade é possível diante de um monstro moral? O estereótipo do “monstro moral” atribuído ao trabalhador que ajuíza ação trabalhista tem efeitos concretos e discriminatórios, como a criação de listas sujas por empregadores — prática que há anos motiva atuação do Ministério Público do Trabalho. Contraditoriamente, empregadores que geram milhões de ações judiciais, a cada ano, por não pagamento de verbas rescisórias, por exemplo, não são alvo de igual estigmatização.

Esse estereótipo se expande às testemunhas que prestam depoimentos em investigações e ações ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho, mesmo que tenham sido intimadas e não tenham se apresentado enquanto tal voluntariamente.

Barros (2024, p. 101-103), ao destacar como a subjetividade contemporânea é atravessada pela lógica mercadológica, fornece subsídio para se criticar a ideia que constrói esses trabalhadores como traidores do mercado, por se aliarem a uma instituição (MPT) que ousa enxergar a identidade trabalhadora para além de sua função mercadológica.

Nesse cenário, até mesmo o julgador - transformado, como todos nós, em “entidade ativa do mercado” (BARROS, 2024, p. 101-103) - recorre a estereótipos que lhe parecem confiáveis, mesmo aqueles que se acreditam alinhados ao Direito Antidiscriminatório. Como alerta Fricker (2024), estereótipos podem persistir de forma residual e inconsciente, comprometendo a percepção social de credibilidade da testemunha.

No contexto da Justiça do Trabalho, a injustiça testemunhal já se manifesta no momento em que o trabalhador ajuíza ação e requer justiça gratuita, exigindo-se mais que a declaração de hipossuficiência, conforme debate na ADC 80, em trâmite no STF. Pretende-se, assim, que o trabalhador seja compelido a expor intimamente sua vida financeira, sob suspeita de fraude, em processos que tramitam de forma pública.

Em todos os casos a serem analisados a seguir, não houve a observância do parâmetro posto no Caso Rodríguez Revolorio e outros vs. Guatemala (2019), no sentido de que “o julgador pode realizar um estudo concatenado e racional de todo o acervo probatório”, tendo em vista que o atravessamento de estereótipos negativos e, em consequência, injustiça testemunhal, efetivamente prejudicaram a tutela de direitos humanos e são descumprimentos do dever de devida diligência (caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil, 2016).

5.1 Análise de provas testemunhais

A seguir, serão analisadas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho em Ações Civis Públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho onde se pretende sustentar que a injustiça testemunhal propiciou uma avaliação da prova enviesada e prejudicial à proteção de Direitos Humanos com violação, portanto, dos artigos 8.1 e 24 da CADH e dos artigos 6º e 7º do Protocolo de San Salvador.

Se, nos casos a serem analisados, a injustiça testemunhal predominou mesmo que a ação tenha sido proposta por uma instância estatal, o Ministério Público do Trabalho, é razoável pensar que o mesmo pode ocorrer em processos ajuizados individualmente pelos próprios trabalhadores.

5.1.1. Caso Light: prática de lista suja

Cuida-se de Ação Civil Pública, processo nº 0100742-05.2018.5.01.0081, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face da empresa Light diante da existência de lista suja em relação a trabalhadores terceirizados. Conforme se apurou no Inquérito Civil 003991.2015.01.000/5, diante da terceirização da atividade de manutenção de rede elétrica, os eletricitas eram contratados através de empresas terceirizadas. Contudo, no momento de troca dessas empresas, alguns trabalhadores, mesmo contando com muitos anos de experiência, tinham a admissão barrada na nova empresa terceirizada por determinação da Light, com a inclusão de seus nomes em um sistema, prática que os trabalhadores denominaram de “nome na tela”. Ex-empregados diretos da empresa que trabalhavam na mesma atividade de manutenção de rede elétrica também eram incluídos na referida lista, de forma que não podiam ser contratados por empresas terceirizadas.

Nos autos do Inquérito Civil, foram ouvidos mais de 30 trabalhadores que confirmaram os fatos, com riqueza de detalhes. Uma das testemunhas ouvidas no Inquérito e também no processo afirmou que “viu que existe um programa em que o CPF da pessoa é digitado; que se houver alguma restrição da Light em nome da pessoa, ali aparece o motivo; que esse sistema roda dentro do RH da Light”. Acrescentou, ainda, “que existem vários motivos para o nome da pessoa ir para a tela.”

Durante a audiência de instrução, o julgador ouviu o trabalhador acima como informante, ao fundamento de que “existe sim interesse e aparentemente um pouco de compaixão pelo tema, ao que o juízo ouvirá o depoimento do mesmo na qualidade de informante, sob protestos da parte autora”. Relevante mencionar que

a testemunha já havia se aposentado, o que evidencia que eventual decisão favorável não lhe traria qualquer benefício.

Embora as duas outras testemunhas ouvidas pelo Ministério Público do Trabalho tenham confirmado a existência da chamada lista suja, além dos demais depoimentos do Inquérito (mais de 30), a sentença julgou improcedentes os pedidos, aduzindo que:

...não ficou provado nos autos que havia algum tipo de lista discriminatória que impedisse a contratação de pessoas previamente listadas pela reclamada. Sob esse prisma, as informações dadas pelas testemunhas do Ministério Público do Trabalho foram vagas, fazendo somente alusão a uma suposta lista que ouviram falar, contudo, sem prova robusta da existência dela. No mesmo sentido, os depoimentos em sede de Inquérito Civil.

Após Recurso Ordinário do Ministério Público do Trabalho, a sentença foi anulada para afastar o acolhimento da contradita da testemunha que havia sido ouvida como informante. Os autos retornaram à primeira instância, com nova sentença de improcedência:

Do cotejo entre os depoimentos acima, extrai-se que não ficou provado nos autos que havia algum tipo de lista discriminatória que impedisse a contratação de pessoas previamente listadas pela reclamada. Sob esse prisma, *as informações dadas pelas testemunhas do Ministério Público do Trabalho foram vagas*, fazendo somente alusão a uma suposta lista que ouviram falar, contudo, sem prova robusta da existência dela. No mesmo sentido, os depoimentos em sede de Inquérito Civil.

No mesmo sentido, o depoimento da testemunha não tem o condão de mudar o entendimento deste Juízo. Neste particular, percebe-se que este somente se recorda de um caso de uma pessoa que não tenha sido contratado pela ré em virtude da suposta lista e sequer lembra o nome deste indivíduo.

Outrossim, o relato da testemunha da empresa ré foi enfático ao declinar que a Light não interferia na contratação dos empregados e que os critérios para admissão dos funcionários se davam por razões técnicas e capacidade para executar o serviço.

Passando à análise da fundamentação do julgado, nota-se que a palavra de mais de trinta trabalhadores que confirmaram a ocorrência de lista suja foi totalmente desconsiderada, mesmo com a juntada de um vídeo pelo Ministério Público do Trabalho

onde os trabalhadores eram ameaçados, em seu local de trabalho, de terem seus nomes incluídos na citada lista suja caso não performassem produtividade. Também foi juntada uma sentença de um processo individual em que o reclamante comprovou ter sido vítima de lista suja. Nenhuma dessas provas, contudo, foi mencionada pelas decisões.

E mais. Também não foi considerada como prova decisão judicial reconhecendo a prática (em segunda instância) oriunda de uma ação individual (processo nº 0100367-80.2020.5.01.0033) onde houve o reconhecimento da prática de lista suja pela reclamada, que impede trabalhadores nela incluídos de serem admitidos por empresas terceirizadas (id c886692). Também foram desconsiderados vídeos juntados onde as ameaças da prática de lista suja, sob a denominação de “nome na tela”, foram feitas a vários trabalhadores em reunião de trabalho (links dos vídeos juntados no id d386d17).

Inobstante as provas mencionadas, a motivação da sentença apresentou elementos imprecisos, como a “compaixão da testemunha pelo tema” e o fato que as informações das testemunhas foram “vagas”, refletindo uma deflação da credibilidade de seus depoimentos. Essa linguagem, ao invés de buscar a concretude dos fatos narrados por mais de trinta indivíduos, filmada e reconhecida em outro processo, desqualifica suas experiências e as rotula como imprecisas, demonstrando um viés subjacente contra o grupo de trabalhadores que se insurgiam contra a empresa.

Conforme Miranda Fricker (2024, p. 17), essa postura exemplifica a injustiça testemunhal, onde “o preconceito faz com que um ouvinte dê um nível de credibilidade deflacionado à palavra de um falante”. Essa fundamentação deficiente da sentença também dificulta o manejo recursal, contrariando o parâmetro da Corte IDH no caso *Apitz Barbera e outros*, por comprometer a “possibilidade de criticar a resolução e obter um novo exame da questão perante as instâncias superiores”.

Além disso, em termos de discriminação, a Corte IDH entende que não se pode exigir “prova direta”, como no caso *San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela* (2018), o que seria, segundo a Corte, exigir-se “prova diabólica”. Inobstante isso, a decisão ora examinada desconsiderou a jurisprudência da Corte IDH diante da prática de injustiça testemunhal incidente sobre trabalhadores apresentados como testemunhas do MPT, descumprindo a Recomendação 123/2022 do CNJ.

A pergunta que se impõe é: seriam esses trinta trabalhadores enganadores e simuladores? Como seus depoimentos seriam “vagos” se afirmaram taxativamente que foram vítimas da lista suja, com detalhamento de circunstâncias e contextos? Pesa, ainda, a ocorrência de injustiça testemunhal quando a própria testemunha da

ré admite a existência de um sistema interno da empresa onde os dados de todos os trabalhadores terceirizados eram lançados - ou seja, seus nomes estavam disponíveis na tela da reclamada para consulta, muito embora não fossem seus empregados. Esse fato corrobora exatamente o depoimento da testemunha do Ministério Público do Trabalho, em que dados dos terceirizados eram lançados para consulta da empresa reclamada.

A decisão judicial, incidente em injustiça testemunhal, violou Direitos Humanos previstos no Protocolo de San Salvador, em seu art. 7º, b, que garante o direito de “todo o trabalhador de seguir sua vocação e de dedicar-se à atividade que melhor atenda a suas expectativas, e a trocar de emprego, de acordo com regulamentação nacional pertinente”. Além disso, o direito a não discriminação está previsto no art. 3º do mesmo Protocolo, sendo a prática vedada “por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social” e no art. 24 da própria CADH.

Cabe esclarecer que a empresa reclamada em questão detém concessão municipal para distribuição de energia elétrica no Rio de Janeiro. Portanto, neste Município, não existem muitas outras opções de trabalho para eletricitistas de manutenção de rede elétrica que tiveram seus nomes incluídos na “tela”, de modo que essa prática equivale à “morte profissional” desse trabalhador qualificado: não se trata apenas da perda do trabalho, mas da profissão em si.

Se o trabalho livremente escolhido e vocacionado é direito humano que deve ser exercido sem discriminação de qualquer natureza, indispensável a observância do dever de devida diligência na condução processual dessa Ação Civil Pública. Contudo, à revelia de utilizar as provas contundentes que foram levadas aos autos, inclusive com admissão da empresa reclamada de que efetivamente cadastra os terceirizados em um sistema para seu controle próprio, os depoimentos dos trabalhadores foram totalmente desconsiderados, sendo proferidas três sentenças de improcedência.

Até o presente momento, já são sete anos sem reparação às lesões noticiadas pelo Ministério Público do Trabalho, ao passo que a jurisprudência da Corte IDH, no caso *Spoltore vs. Argentina* (2020), destacou a demora excessiva de um processo judicial trabalhista (no caso, nove anos) como violação a direitos humanos, no parágrafo 102:

A demora excessiva do processo judicial trabalhista, reconhecida pelo Estado, e a ausência de garantia ao senhor Spoltore de acesso à justiça na busca por uma indenização decorrente de uma possível doença profissional levaram a Corte a concluir que o Estado é responsável pela violação do artigo 26 da Convenção, em relação aos artigos 8, 25 e 1.1 do

mesmo instrumento, em prejuízo de Victorio Spoltore.

Em síntese, a injustiça testemunhal sofrida pelos trabalhadores violou o dever de devida diligência (artigos 8.1 e 24 da CADH), tendo em vista que todos os depoimentos foram afastados pela alegação singela de que seriam “vagos”, ocasionando a persistência da violação praticada pela empresa, mas, dessa vez, com contribuição do Estado.

Além da injustiça testemunhal praticada, a demora no andamento processual viola outro direito humano, o de garantia de acesso a justiça “dentro de um prazo razoável”, também previsto no art. 8.1 da CADH, conforme parâmetros jurisprudenciais da Corte IDH.

5.1.2. Caso Bradesco: Cárcere privado

Em investigação ocorrida no âmbito do Inquérito Civil nº 004665.2016.01.000/6, em face do Banco Bradesco S/A, o Ministério Público do Trabalho, após oitiva de testemunhas, constatou várias irregularidades, dentre as quais a prática de cárcere privado: a conduta era consistente na proibição de que os trabalhadores deixassem as agências bancárias em que laboravam enquanto a meta mensal de produtividade ainda não havia sido batida. A prática costumava ocorrer ao final dos meses, quando havia o fechamento quantitativo das metas. Ajuizada Ação Civil Pública, processo nº 0100832-24.2019.5.01.0066, em primeira instância, a sentença condenou o Banco a se abster dessa prática. Interposto Recurso Ordinário, houve reforma do julgado, sendo decotada da condenação a obrigação referente ao cárcere privado, com a seguinte fundamentação:

Com relação ao cárcere privado, no entanto, *a prova produzida não se revela suficiente para comprovar a ocorrência desse crime*, sobretudo, como prática institucional da reclamada voltada a atingir resultados lucrativos.

O que se encontra nos autos são relatos de ex-empregados sobre ter acontecido, em algumas poucas agências do Rio de Janeiro, de o gerente da agência estender sua jornada de trabalho para tentar atingir metas mensais, sendo esclarecido que havia registro da jornada efetiva laborada dos que seguiam na prestação de serviços e de que isso não poderia se prolongar, por muito tempo, dado ao limite de horário para contatar clientes. *Em nenhum depoimento, viu-se referência ao fato de os gerentes regionais terem efetivamente impedido ou usado meios capazes de obstar concretamente, que o empregado, o qual manifestou recusa em*

estender sua jornada, saísse da agência onde trabalhava, confinando-o na agência até que o objetivo fosse alcançado. Segundo a lei penal, para que o crime de cárcere privado seja configurado, é necessário que a vítima seja mantida em local confinado, contra sua vontade, e sem possibilidade de sair.

Como se percebe, a narrativa dos trabalhadores de que eram impedidos de sair das agências foi totalmente desconsiderada pelo acórdão, que exigia que os superiores obstassem a saída “concretamente” para que se configurasse o cárcere privado. O acórdão, contudo, desconsidera, surpreendentemente, que o crime de cárcere privado contido no art. 148 do Código Penal pode se configurar mediante coação, não exigindo um óbice “concreto”. No contexto de uma sociedade capitalista, em que o trabalhador depende exclusivamente de sua atividade laboral para garantir sua subsistência, a possibilidade de ser penalizado pelo descumprimento dessa ordem representa temor suficientemente grave, capaz de impedir, na prática, que os empregados deixassem as agências bancárias, conforme relataram.

Apesar de essa constatação ser simples e bastante evidente, o acórdão ignora completamente a realidade vivida por esses profissionais. Trata-os como se ocupassem uma posição de igualdade diante de uma das maiores instituições financeiras do país, desconsiderando a profunda assimetria que caracteriza a relação empregatícia e os efeitos concretos da coação econômica.

Assim, embora os trabalhadores tenham narrado suas realidades perante o Ministério Público do Trabalho e perante o próprio Poder Judiciário, no curso da audiência de instrução e julgamento, foram vítimas de injustiça testemunhal pelo acórdão, que simplesmente desconsiderou tudo aquilo que afirmaram ter vivido: coação para não deixarem o local de trabalho, ou seja, cárcere privado. De um lado, dizem os trabalhadores: “não poderíamos sair da agência bancária por determinações superiores”. De outro lado, responde o Judiciário: “mas não havia impedimento concreto para que vocês saíssem”, ignorando por completo a forte carga psicológica nas determinações dos superiores para que os trabalhadores não deixassem a agência, no contexto de uma relação de trabalho subordinado, mediante dependência econômica.

Essa carga psicológica, inclusive, faz parte da definição do crime de cárcere privado: como ensina Fernando Capez (2021, p.327), esse crime pode se consumir sem o uso de força física, bastando coação moral, haja vista que “podem ser empregados diversos meios para que se logre concretizar a detenção da vítima ou retenção da vítima”, inclusive de ordem “moral (p. ex., ameaça)” – exatamente o que ocorre no caso em análise.

E nem se diga que o crime não poderia se consumir porque a coação, prevista

no art. 151 do Código Civil, para se configurar não pode ter como consequência o exercício regular de direito (a dispensa do trabalhador), conforme art. 153 do Código Civil. Isso porque, conforme consta no processo, a consequência por não permanecerem nas agências, contrariando ordens superiores, seria a submissão a atos de assédio moral, como previsto na Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que passam longe de exercício regular de direito.

No caso presente, os trabalhadores tiveram violados seus Direitos Humanos de liberdade de locomoção e de não serem submetidos a tratamento degradante - que obviamente também devem ser garantidos nos locais de trabalho, expressamente previstos no art. 5º, item 2, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), segundo o qual “ninguém deve ser submetido a torturas, nem a penas ou tratos cruéis, desumanos ou degradantes”

No caso em análise, ainda houve violação a outro direito humano previsto no mesmo instrumento, em seu art. 11, item 2, que proíbe “ingerências arbitrárias” na vida privada. Condicionar a saída do trabalhador de seu local de trabalho ao cumprimento de uma meta é ato abusivo e arbitrário à sua vida privada.

Assim, ao exigir a “concretude” de um obstáculo físico e ignorar a coação moral, o acórdão desqualificou as experiências dos trabalhadores, revelando uma perspectiva distorcida da assimetria nas relações de trabalho. Essa deflação de credibilidade das vítimas, baseada em um pressuposto de igualdade irreal, configura injustiça testemunhal e, via de consequência, descumprimento ao dever de devida diligência.

A Opinião Consultiva nº OC-27/21, emitida pela Corte Interamericana de Direitos Humanos a pedido da Comissão Interamericana, reforça que o acesso efetivo à justiça trabalhista é parte indissociável da proteção dos direitos humanos dos trabalhadores. A Corte assevera que o direito dos trabalhadores “de recorrer às autoridades judiciais competentes para resolver conflitos trabalhistas de qualquer natureza é inalienável”. E mais: “devem estar presentes elementos como: jurisdição especializada, perspectiva de gênero, procedimento adequado à especificidade trabalhista, distribuição do ônus da prova e princípios como *in dubio pro operario* e favorabilidade”.

Esse posicionamento reforça que o descumprimento desses parâmetros — inclusive o não reconhecimento do caráter especializado da prova trabalhista e a ausência de fundamentação compatível com princípios protetivos — enseja violação ao artigo 8.1 da CADH. Lembre-se que a proteção é necessária para afastar “padrões sistemáticos que sustentam violações de direitos humanos”, como posto na sentença

do caso Anzualdo Castro vs. Peru (2009).

A devida diligência, portanto, não se limita à celeridade ou forma processual, mas exige um compromisso ativo com a correção das assimetrias estruturais do mundo do trabalho. No caso presente, a jurisprudência da Corte sobre a importância da análise de prova sem a incidência de estereótipos negativos sobre testemunhas ou vítimas já mencionados nesse trabalho também não foi observada pelos julgadores.

Deve-se mencionar que, em situações de violência, como é o caso ora analisado, não cabe a imposição de ônus probatório excessivo para tutela de direitos humanos, inclusive porque o julgamento não ocorre perante um Tribunal Penal, segundo a jurisprudência da Corte IDH (Caso Rosendo Cantú e Outra vs. México, 2010).

No processo ora em análise, vários trabalhadores, que laboraram em diferentes agências bancárias, afirmaram a existência da prática violenta, relatando, inclusive, que permaneciam nas agências diante do temor justificável de serem assediados por descumprimento das metas.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde - OMS (2002, p. 5), o termo violência abrange não somente violência física, mas também o uso do poder de forma a ensejar privação de direitos de uma pessoa ou de um grupo. Assim como definido pela OMS, o abuso do poder diretivo do empregador causou restrição de um direito basilar de seus empregados: a liberdade de locomoção e de não ser submetido a tratamento degradante - ambos previstos na CADH, como já mencionado.

Portanto, em se tratando de violência, não caberia aos julgadores a criação de um patamar probatório para a configuração do crime de cárcere privado mais elevado ao que se exigiria para tipificação do crime contido no art. 148 do Código Penal em jurisdição criminal. A prática viola o dever de devida diligência, deixando lesões a direitos humanos sem a correspondente tutela.

O acórdão, assim, incide em descumprimento do dever de devida diligência posto no artigo 8.1 da CADH.

Quanto ao art. 24 da CADH, embora a linguagem utilizada pelo acórdão não revele elementos discriminatórios de forma direta, ao afastar o depoimento dos trabalhadores deflacionando sua credibilidade enquanto provas testemunhais, de maneira injustificada, o acórdão simplesmente deixou de considerar uma prova produzida sob o crivo do contraditório e da ampla defesa. Note-se que o acórdão se refere a essas provas testemunhais como meros "relatos de ex-empregados sobre ter acontecido, em algumas poucas agências do Rio de Janeiro" o cárcere privado. Cabe a indagação: o provimento jurisdicional somente seria deferido se o cárcere privado fosse em todas as agências? Se são poucos trabalhadores (embora não fossem), seus direitos

humanos podem ser violados?

Ao reduzir os depoimentos testemunhais a meros “relatos” e ao quantificá-los como “poucos”, a injustiça testemunhal praticada pelo acórdão fica em completa evidência e, por conseguinte, fica em evidência o tratamento discriminatório dispensado a esses trabalhadores, devidamente advertidos e compromissados em juízo, tal como as testemunhas da reclamada, cujos depoimentos não foram descritos como meros relatos, o que viola o art. 24 da CADH.

5.2. Análise de provas documentais

A análise da prova documental também será objeto de estudo, com a exposição de julgados em que, à revelia dos documentos probatórios que embasariam uma condenação para a proteção de Direitos Humanos trabalhistas, não tutelaram os direitos humanos violados, com a “relativização” desses documentos ou desconsideração.

Nesses casos, também pode ocorrer o descumprimento do art. 8.1 da CADH, sendo necessário, ainda, perquirir acerca da linguagem utilizada na análise probatória que demonstre violação ao art. 24 da CADH.

5.2.1 Caso Ernst & Young: excesso de jornada devidamente registrados em controles de jornada apresentados pela própria empresa

Nesta Ação Civil Pública, processo nº 0100940-93.2021.5.01.0030, a tese autoral era de violação aos seguintes Direitos Humanos previstos no artigo 7º do Protocolo de San Salvador:

- g) limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos;
- h) repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como pagamento de salários nos dias feriados nacionais.

Conforme documentos juntados no processo, a empresa submetia empregados a excesso de jornada extenuante, incompatível com o gozo de repouso e limitação razoável de horas de trabalho. Como prova, foram juntados os controles de jornada de empregados apresentados pela própria empresa no curso do Inquérito, onde essas extrapolações apontavam para jornadas diárias que superavam,

consideravelmente, o limite de 12 horas diárias - que seria a soma de jornada ordinária e extraordinária tolerado diariamente.

Exceder esse limite de 12 horas encontra correspondência com a caracterização de condições degradantes de trabalho postas no art. 149 do Código Penal, haja vista que o parágrafo segundo do art. 61 da CLT limita a jornada de trabalho ordinária e extraordinária a 12 horas diárias, e ainda assim somente em se tratando de “necessidade imperiosa”.

Além dos controles de jornada apresentados pela própria empresa no curso do Inquérito Civil, foram juntados depoimentos de trabalhadores colhidos no Inquérito apontando suas rotinas de trabalho submetidas a jornadas excessivas. Inobstante isso, a sentença foi de improcedência, sob os seguintes fundamentos:

Conforme se extrai dos depoimentos, a testemunha ouvida a rogo da parte autora confirmou que toda a jornada laborada era registrada e que as horas extras eram pagas ou compensadas com folgas. Por sua vez, a testemunha ouvida a rogo da reclamada, que atualmente trabalhada na ré, confirmou que há marcação de ponto além dos registros do timesheet, que os intervalos e repousos semanais são observados e que o ambiente de trabalho é agradável.

Durante a instrução processual, foi permitida ao Ministério Público do Trabalho a oitiva de uma única testemunha, sob protestos, e o depoimento dessa testemunha foi considerado apenas no tocante ao correto registro de jornada para que todos os pedidos da ação fossem julgados improcedentes, inclusive o pedido de que a reclamada se abstinisse da prática de exigir jornadas diárias superiores a 12 horas. Assim, o depoimento da testemunha, na parte que narrava jornadas extraordinárias, foi totalmente desconsiderado.

O que se observa é que, a partir da injustiça testemunhal praticada contra essa testemunha quanto à jornada extraordinária, a julgadora sequer se atentou em analisar as provas documentais juntadas - milhares de controles de jornada. A sentença, ao se ater à parte do depoimento que confirmava o registro da jornada e o pagamento de horas extras ou compensação com folgas, desconsiderou a totalidade do relato que descrevia jornadas exaustivas. Essa fragmentação da prova oral e a rejeição implícita da credibilidade da testemunha sobre o excesso de jornada levaram ao julgamento de improcedência do pedido de limitação de jornada diária.

O mais curioso é que a empresa poderia ter juntado ao processo controles de jornadas recentes para supostamente demonstrar que não haveria mais excesso de jornada, mas não juntou um único documento nesse sentido. Portanto, em termos de

documentos, o que consta no processo são os controles de jornada apresentados no curso do Inquérito demonstrando jornadas superiores a 12 horas diárias.

Portanto, a decisão contraria a jurisprudência da Corte IDH na medida em que a atuação jurisdicional desconsiderou por completo provas documentais (Caso “Niños de la Calle” - Villagrán Morales e outros vs. Guatemala, 2001), ao passo que deveria apresentar análise probatória detalhada (Caso Apitz Barbera e outros vs. Venezuela, 2008) e racional (Caso Zegarra Marín vs. Peru, 2018), de forma, inclusive, a permitir o manejo recursal de forma mais apropriada (Apitz Barbera e outros vs. Venezuela, 2008).

Embora a decisão judicial não contenha muitos elementos que deixem em evidência o viés da injustiça testemunhal, mostra-se evidente, no mínimo, o descumprimento do dever de devida diligência na análise probatória, violando o artigo 8.1 da CADH.

5.2.2 Caso Light: descumprimento de quota de pessoa com deficiência

Em Ação Civil Pública ajuizada por descumprimento da quota de pessoas com deficiência ou reabilitados em face da empresa Light, processo nº 0100683-85.2022.5.01.0013, através de prova documental, restou incontroverso que a empresa não cumpria a referida quota. Mais ainda: além de não ter cumprido a quota, dispensou dezenas de pessoas com deficiência alegando erro administrativo, à revelia do comando legal que somente permite essa dispensa mediante a contratação de substituto nas mesmas condições. Inobstante os documentos juntados que comprovaram os ilícitos, a sentença proferida foi de improcedência, com os seguintes fundamentos:

Nos termos das provas produzidas nos autos, verifica-se que a ré vem cumprindo os comandos legais acerca das cotas de pessoas com deficiência. Ocorre que, de fato, algumas atividades geram risco para o próprio empregado, assim como para toda a sociedade. Portanto, *é notório que há atividades específicas para as quais não há como ter vagas preenchidas por PCD.*

Demonstrado pela ré o cumprimento da lei, improcede o pedido.

A abordagem do juízo no sentido de que pessoas com deficiência não poderiam exercer certas atividades específicas demonstra que o viés declaradamente capacitista do magistrado o levou a desconsiderar a prova documental de que a empresa não cumpria a quota e que havia dispensado dezenas de empregados com deficiência, deixando de condená-la. Deixou de considerar, ainda, documentos

juntados que demonstravam que milhares de pessoas com deficiência no Brasil exerciam atividade por ele considerada como incompatível para trabalhadores com deficiência. O capacitismo, que reflete a discriminação contra pessoas com deficiência (Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva da Justiça do Trabalho, 2024, p. 132), emergiu como viés que limitou o acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, sendo indispensável superá-lo para permitir a plena eficácia da ação afirmativa proposta pelo art. 93 da Lei nº 8.213/1991.

Além da norma supra, o julgador deixou de observar a jurisprudência da Corte IDH sobre a devida diligência na proteção de direitos trabalhistas de pessoas com deficiência, tendo como parâmetro o caso *Guevara Díaz vs. Costa Rica*, onde um trabalhador com deficiência intelectual foi impedido de exercer determinado cargo por motivo de discriminação (capacitismo) e obteve a condenação do Estado infrator. Na sentença, a Corte IDH entende que as autoridades devem se “abster de que suas decisões se fundamentem em razões discriminatórias” (parágrafo 74), bem como exige diligência não apenas reforçada, mas também “rigorosa” na proteção do direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

No caso ora analisado, a fundamentação da sentença, além de abertamente capacitista (discriminatória), demonstra uma desconexão com a realidade probatória, ao afirmar que “a ré vem cumprindo os comandos legais acerca das cotas de pessoas com deficiência”, o que contradiz diretamente as provas documentais apresentadas e o próprio histórico da empresa. Essa desconsideração dos documentos e a adoção de uma premissa fática contrária à realidade e enviesada demonstram a violação a Direitos Humanos não somente pela empresa, mas pela própria sentença. Em verdade, decisões judiciais que relativizam o cumprimento da quota de pessoas com deficiência, como um todo e não apenas a decisão aqui analisada, implicam vulneração a Direitos Humanos (Diniz, 2024). Chama atenção, ainda, o uso de raciocínio e linguagem discriminatórias na decisão, contrariando também parâmetros jurisprudenciais da Corte IDH no caso *Norín Catrimán e outros vs. Chile* (2014).

Com clareza solar se verifica o descumprimento do dever de devida diligência, com violação dos artigos 8.1 e 24 da CADH, do artigo 6º do Protocolo de San Salvador, que estabelece o acesso ao trabalho para pessoas com deficiência como Direito Humano e da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001, artigos 2º e 3º. Há violação, ainda, do art. 27 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009 com *status* de emenda constitucional.

Dentre os direitos acima, considerando que possuem justiciabilidade direta na Corte IDH apenas os artigos 8.1 e 24 da CADH, deve ser ressaltado que a linguagem capacitista utilizada pelo julgador no sentido de que “é notório que há atividades específicas para as quais não há como ter vagas preenchidas por PCD” deixa em evidência o descumprimento de ambos os dispositivos.

5.3 Caso Atacadão (grupo Carrefour): cumprindo o dever de devida diligência

Em Ação Civil Pública ajuizada pelo MPT em face do Atacadão (Grupo Carrefour), processo nº 0101074-28.2023.5.01.0038, foram apresentadas provas da ocorrência de assédio moral, assédio materno e assédio sexual (inclusive depoimentos colhidos em processos ajuizados diretamente pelas vítimas e julgados procedentes), com alegação de discriminação (ainda que indireta) contra mulheres, na medida em que apesar de serem 44% do total de empregados, elas representavam 72% dos afastamentos previdenciários por transtornos mentais com relação com o trabalho (código B91).

A sentença de primeira instância julgou os pedidos improcedentes sob o fundamento de não ter verificado “a alegada discriminação no âmbito do ambiente de trabalho, tratando-se, na realidade de um problema cultural”. Neste ponto, a sentença acolhe a chamada cultura do estupro – que naturaliza a violência contra a mulher – conforme consta no Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero (2021, p. 31). Em segunda instância, o acórdão reformou o julgando, afastando o fundamento acima e condenando a empresa, sendo relevante transcrever o seguinte trecho:

Com a devida vênia, tal fundamentação incorre em equívoco ao considerar que há mero problema cultural, comum a todas as esferas da vida social e, por isso, desprestigia as provas sobre o assédio sexual e moral produzidas em ações judiciais individuais de trabalhadoras, bem como os demais elementos estatísticos apresentados pelo MPT.

Como se percebe, o acórdão reconhece que o viés ideológico da magistrada, que não considera a violência contra a mulher como algo tão grave - mas sim mera questão cultural - fez com que ela “desprestigiasse” as provas de assédio.

Portanto, a análise das provas documentais não cumpriu o dever de devida diligência (inclusive por ter deixado de aplicar o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, mesmo com pedido do MPT), o que justificou a reforma da sentença.

A partir da perspectiva antidiscriminatória, fomentada pelo art. 24 da CADH, a condenação da empresa foi possível através de uma análise de provas que cumpre o dever de devida diligência previsto no art. 8.1 da CADH.

6. Prequestionamento de violação a Direitos Humanos na Justiça do Trabalho por descumprimento do dever de devida diligência: função emancipatória

A proteção dos Direitos Humanos trabalhistas exige constante vigilância, motivo pelo qual o prequestionamento de violações é instrumento técnico indispensável à tutela judicial e ao acesso a instâncias superiores. A Constituição assegura a prevalência dos Direitos Humanos (art. 4º, II) e incorpora tratados internacionais ao ordenamento jurídico (art. 5º, §2º), como a CADH, cujos artigos 8.1 e 24 garantem, respectivamente, o direito ao devido processo legal (onde se inclui o dever de devida diligência) e o direito à igualdade e à não discriminação, que deve ser observado inclusive na análise probatória.

Conforme o Protocolo do TST para Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva (2024, p. 124), o controle de convencionalidade deve ser feito de ofício, além de constituir dever funcional a partir da Recomendação 123/2022 do CNJ. O Ministério Público do Trabalho tem igual dever, conforme expresso no art. 3º da Recomendação 96/2023 do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). Assim, em casos de injustiça testemunhal derivada de estereótipos, o prequestionamento dos artigos 8.1 e 24 da CADH é indispensável.

O Supremo Tribunal Federal reconhece o papel estratégico do Poder Judiciário na prevenção de condenações do Estado brasileiro pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, conforme se extrai da ADPF 635/RJ (Rel. Min. Edson Fachin) e da ADI 7330 (Decisão monocrática da Ministra Rosa Weber, 17/01/2023, p. 30).

Conquanto a proteção a Direitos Humanos a partir de premissas antidiscriminatórias possa parecer uma utopia em uma sociedade capitalista neoliberal, David Graeber e David Wengrow (2021), arqueólogo e antropólogo, respectivamente, contestam a ideia de que sociedades opressoras e excludentes sejam o único caminho (inevitável) da humanidade. Após dez anos de estudos, os autores apontam como a desigualdade social extrema é um fenômeno relativamente recente na história humana, trazendo a lume evidências concretas de civilizações milenares que, ainda que desiguais, não se pautavam na exclusão de indivíduos ou grupos.

Reproduzir práticas jurídicas excludentes é, portanto, mais que um erro técnico: é um ato que perpetua injustiças. Nesse contexto, o prequestionamento se impõe como resposta institucional na atuação do Ministério Público do Trabalho no

sentido de afirmação ética rumo à construção de um sistema de justiça mais igualitário.

7. Conclusão

O trabalho é reconhecido como direito humano fundamental pela CADH e Protocolo de San Salvador, ambos ratificados pelo Brasil, impondo ao país a obrigação de “devida diligência” na prevenção, investigação e reparação de violações trabalhistas. A Justiça do Trabalho deve observar a jurisprudência da Corte Interamericana, como estabelece a Recomendação 123/2022 do CNJ, garantindo julgamentos compatíveis com os parâmetros internacionais de proteção aos direitos humanos. O mesmo dever possui o Ministério Público, diante da Recomendação 96/2023 do CNMP.

Casos emblemáticos da Corte IDH demonstraram que práticas meramente formais pelo Poder Judiciário sem adequada análise de provas e com a influência de estereótipos negativos violam o dever de diligência. Neste trabalho, foram analisadas decisões judiciais que desconsideraram depoimentos de trabalhadores, sendo apresentada como provável justificativa a incidência de estereótipos negativos sobre essas testemunhas, consumando-se o que Miranda Fricker define como injustiça testemunhal. Também foram analisadas decisões que desconsideraram a prova documental em decorrência de vieses discriminatórios contra trabalhadores e pessoas com deficiência.

Muitas decisões judiciais podem ser influenciadas por estereótipos negativos contra trabalhadores que se insurgem contra a violação de seus direitos trabalhistas a partir de valores neoliberais. Embora esse estereótipo negativo não guarde correspondência com fatos, já que a maior parte dos processos ajuizados se referem ao não pagamento de verbas rescisórias, há incidência de vieses na valoração probatória que prejudicam os interesses dos trabalhadores. Embora os Protocolos Antidiscriminatórios da Justiça do Trabalho representem um avanço, ainda não enfrentaram esse estereótipo, dificultando sua identificação e afastamento pela magistratura.

É essencial, portanto, o estímulo a uma postura reflexiva e técnica pela magistratura, a fim de que ela incorpore o “ouvinte virtuoso” de Fricker e tenha capacidade de reconhecer e neutralizar seus próprios vieses. Quando isso não ocorre e são proferidas decisões que comprometem os Direitos Humanos a partir de análise enviesada da prova, há violação dos artigos 8.1 e 24 da CADH. Nesses casos, o prequestionamento dessas violações se impõe como estratégia processual para permitir o acesso a instâncias superiores, evitando novas condenações do Brasil

perante a Corte IDH.

Se “o direito é uma função do poder” (ZAMIÁTIN, 2017, p. 160), é preciso que essa função esteja orientada à promoção efetiva dos Direitos Humanos, sobretudo no que tange ao trabalho e às suas múltiplas implicações sociais.

Como “as revoluções não cessam; são contínuas, infinitas” (ZAMIÁTIN, 2017, p. 237), o Direito do Trabalho é a revolução contínua e incessante que necessita prosperar e resistir em uma sociedade neoliberal, diante da centralidade do trabalho na promoção da dignidade e agência humanas.

Referências

AFONSO, Carlos Alberto dos Anjos. **kurukan fuga – A Constituição do Império do Mali de 1235** (Tradução). Nossas Áfricas. Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: http://docs.wixstatic.com/ugd/734934_01caf653b679475bb4b8dce2f8e00a66.pdf. Acesso em: 07 de jul. 2025.

BARROS, Douglas. **O que é identitarismo**. São Paulo: Boitempo, 2024.

CAMUS, Albert. **O estrangeiro**. Trad. Valerie Rumjanek. 65ª ed. Rio de Janeiro: Editora Record, 2024.

CAPEZ, Fernando. **Curso de Direito Penal**. v. 2. Parte especial. 21ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Justiça do Trabalho: desvendando mais cinco mitos**. JOTA, 2 dez. 2016. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/justica-trabalho-desvendando-mais-cinco-mitos>. Acesso em: 04 jul. 2025.

CARTA DE CURIGÃ FUGA. In: WIKIPÉDIA: a enciclopédia livre. Disponível: pt.wikipedia.org/wiki/Carta_de_Curucã_Fuga. Acesso em: 07 jul. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília, DF: CNJ, 2021. 132 p. e-ISBN 978-65-88022-06-1. Disponível em: www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf. Acesso em: 28 jul. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentença no caso Villagrán Morales y outros vs. Guatemala (“Niños de la Calle”)**. San José, 26 maio 2001. Publicado em: Serie C Nº 77. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_77_esp.pdf. Acesso em: 28 jul. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentença no caso Masacre de La Rochela vs. Colômbia**. San José, 28 jan. 2008. Publicado em: Série C Nº 175. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_175_esp.pdf. Acesso em: 28 jul. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentença no caso Apitz Barbera y outros vs. Venezuela (“Corte Primera de lo Contencioso Administrativo”)**. San José, 5 ago. 2008. Publicado em: Série C Nº 182. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_182_esp.pdf. Acesso em: 28 jul. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentença no caso Anzualdo Castro vs. Peru**. San José, 22 set. 2009. Publicado em: Série C Nº 202. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_202_esp.pdf. Acesso em: 28 jul. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentença no caso Campo Algodoeiro vs. México**. San José, 16 nov. 2009. Publicado em: Série C Nº 205. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_279_esp.pdf. Acesso em: 28 jul. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentença no caso Rosendo Cantú e outra vs. México**. San José, 31 ago. 2010. Publicado em: Série C Nº 216. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_216_esp.pdf. Acesso em: 28 jul. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentença no caso Norín Catrimán e outros vs. Chile**. San José, 29 maio 2014. Publicado em: Série C Nº 279. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_279_esp.pdf. Acesso em: 28 jul. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentença no caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil**. San José, 20 out. 2016. Publicado em: Série C

Nº 318. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf. Acesso em: 28 jul. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentença no caso Zegarra Marín vs. Peru**. San José, 8 fev. 2018. Publicado em: Série C Nº 347. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_347_esp.pdf. Acesso em: 28 jul. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentença no caso San Miguel Sosa y outras vs. Venezuela**. San José, 8 fev. 2018. Publicado em: Série C Nº 348. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_348_esp.pdf. Acesso em: 28 jul. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS.. **Sentença no caso Lagos del Campo vs. Peru**. San José, 21 nov. 2018. Publicado em: Série C Nº 340. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf. Acesso em: 25 jun. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentença no caso Rodríguez Revolorio e outros vs. Guatemala**. San José, 14 out. 2019. Publicado em: Série C Nº 387. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_387_esp.pdf. Acesso em: 28 jul. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentença no caso Empleados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil**. San José, 15 jul. 2020. Publicado em: Série C Nº 407. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf. Acesso em: 28 jul. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentença no caso Spoltore vs. Argentina**. San José, 9 juh. 2020. Publicado em: Série C Nº 404. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_404_esp.pdf. Acesso em: 08 set. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentença no caso Guevara Díaz vs. Costa Rica**. San José, 22 jun. 2022. Publicado em: Série C Nº 453. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_453_esp.pdf. Acesso em: 28 jul. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentença no caso Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil**. San José, 7 out. 2024. Publicado em: Série

C N° 539. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_539_esp.pdf. Acesso em: 28 jul. 2025.

DARDOT, Pierre. LAVAL, Christian. **A Nova Razão do Mundo: Ensaio Sobre a Sociedade Neoliberal**. Trad. Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DINIZ, Fernanda Barbosa. **Violação a direitos humanos e capacitismo em decisões judiciais que restringem a eficácia da quota de pessoas com deficiência**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, n. 68, jan./jun. 2024, p. 99-117. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/4393557/1/Livro%20TRT1%20-%20Pessoa%20com%20Defici%EAncia%20-%20vers%EAo%20final%20site.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2025.

FRICKER, Miranda. **Injustiça Epistêmica. O poder e a ética do conhecimento**. Trad. Breno R. G. Santos. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2024.

GRAEBER, David. WENGROW, David. **O despertar de tudo. Uma nova história da humanidade**. Trad. Denise Bottmann e Claudio Marcondes. São Paulo: Companhia das Letras, 2021.

GONZALEZ, Lélia. **Racismo e sexismo na cultura brasileira**. In: GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afro latino americano. Rio de Janeiro: Zahar, 2020. p. 75-93.

KAFKA, Franz. **O processo**. Trad. Marcelo Backes. Porto Alegre: L&PM, 2020.

MOREIRA, Adilson José. **Por que os seres humanos sofrem? Uma teoria psicológica dos direitos fundamentais**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2025.

SANDEL, Michael J. **Justiça - O que é fazer a coisa certa**. Trad. Heloisa Matias e Maria Alice Máximo. 34ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2021.

SEN, Amartya. **O desenvolvimento como liberdade**. Trad. Laura Teixeira Motta. São Paulo: Editora Shwarcz S/A, 1999.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasil). **Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho**. Brasília, DF:

TST, 2024. Disponível em: www.csjt.jus.br/documents/955023/0/Protocolos+de+Atua%C3%A7%C3%A3o+e+Julgamento+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho+%281%29.pdf/3a7256a6-2c97-22d7-a74e-bf607baf22ce?t=1724100057072. Acesso em: 28 jul. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. (Brasil). **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024**. Brasília, DF, 2024. Disponível em: www.tst.jus.br/documents/18640430/34512629/RGJT2024.pdf/7f5ecde5-24ee-25c0-bf00-6e3d0b426827?t=1751303940403. Acesso em: 28 jul. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **World report on violence and health**. Editado por Etienne G. Krug et al. Geneva: WHO, 2002. ISBN 92-4-154561-5. Disponível em: iris.who.int/bitstream/handle/10665/42495/9241545615_eng.pdf?sequence=1. Acesso em 22 set. 2025.

ZAMIÁTIN, Ievguêni Ivánovitch. **Nós**. Trad. Gabriela Soares. São Paulo: Aleph, 2017.
ŽIŽEK, Slavoj. O sublime objeto da ideologia. Trad. Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2024.