

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI SALVADOR – BA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

ELDA COELHO DE AZEVEDO BUSSINGUER

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Elda Coelho de Azevedo Bussinguer; Marco Antônio César Villatore – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-595-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34



XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Cumpre-nos apresentar os dezenove trabalhos selecionados para publicação que foram discutidos no Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II”, apresentados no XXVII Congresso Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito realizado em Salvador/BA, entre os dias 14 a 16 de junho de 2018.

Os artigos apresentados propiciaram uma excelente discussão, que são apresentados, de forma resumida, com a indicação de seus respectivos autores.

A primeira exposição ocorre com o trabalho “DA NECESSIDADE DE EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR FRENTE À PRÁTICA DO DUMPING SOCIAL NO AMBIENTE LABORAL” de MURIANA CARRILHO BERNARDINELI e de JOSSIANI AUGUSTA HONÓRIO DIAS, em que as autoras fazem uma análise sobre a efetivação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana em relação ao “Dumping” social.

Na sequência, MARCELO LUCCA e VÍVIAN DE GANN DOS SANTOS, no artigo “REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA”, discutem as modificações trazidas pela reforma trabalhista, principalmente em relação às normas de segurança do trabalho, cuja averiguação é complicada.

Neste momento a autora ÉRICA SILVA TEIXEIRA apresenta o tema “AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS SOBRE A PROIBIÇÃO DE RELACIONAMENTOS AFETIVOS ENTRE EMPREGADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO”, em que aborda a possibilidade ou não de relacionamentos afetivos entre empregados, sendo importante a utilização de métodos de ponderação de interesses.

A questão envolvendo os direitos da pessoa com deficiência em relação aos novos documentos, com o Estatuto, além da Convenção da Organização das Nações Unidas e da legislação brasileira é a discussão travada no artigo “O EMPREGO FORMAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO”, por LARISSA DE OLIVEIRA ELSNER.

Em seguida foi abordado o problema que a globalização trouxe em relação à crise do Estado Social e as relações laborais, no artigo “REFLEXÕES SOBRE A CRISE DO ESTADO SOCIAL DEVIDO A GLOBALIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO”, apresentado por EUSELI DOS SANTOS.

As autoras ANNA LETICIA PICCOLI e ROSANE MACHADO CARNEIRO, com o seu trabalho intitulado “O BALANCING TEST COMO TÉCNICA DE PONDERAÇÃO NAS QUESTÕES DE LIMITAÇÃO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO PENSAMENTO DO TRABALHADOR”, discutem a utilização da técnica do “balancing test” como parâmetros analisando casos concretos, com o intuito de se chegar à efetiva liberdade de expressão do pensamento.

MIRELLA KAREN DE CARVALHO BIFANO MUNIZ, além de muito bem apresentar o tema “O TABELAMENTO DA INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA: VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA” demonstrou a sua força de vontade em representar o coautor, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia Dias, que infelizmente faleceu em um acidente de automóvel apenas um mês antes do Congresso.

As questões relativas ao Direito Coletivo do Trabalho com base no negociado sobre o legislado são tratadas por LEANDRA CAUNETO ALVÃO e LEDA MARIA MESSIAS DA SILVA no artigo “REFORMA TRABALHISTA - NEGOCIADO SE SOBREPÕE AO LEGISLADO: ANÁLISE À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL”.

A controvertida possibilidade de dispensas coletivas pela Lei 13.467/2017 é abordada no artigo “BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE AS DISPENSAS EM MASSA PÓS REFORMA TRABALHISTA DE 2017”, por KAROLYNNE GORITO DE OLIVEIRA.

A temática dos direitos fundamentais da Pessoa com Deficiência também foi objeto do artigo apresentado por Fernanda Resende Severino denominado “DIREITO FUNDAMENTAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO TRABALHO DIGNO NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO”.

De outra parte, YNES DA SILVA FÉLIX assenta comentários quanto à Convenção 158 da OIT e a necessidade de motivação para a dispensa, no artigo “DISPENSA IMOTIVADA NO BRASIL E A CONVENÇÃO Nº. 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO”.

Em sequência, trata-se da questão da reforma trabalhista e a terceirização e sua relação com a subordinação no artigo “O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM NO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL”, por THIAGO CIRILLO DE OLIVEIRA PORTO.

A seguir, WAGNER CAMILO MIRANDA aborda a figura do avanço da tecnologia e a possibilidade de surgir lista suja com não contratação de empregados que já tenham ajuizado ações trabalhistas, no artigo “A PUBLICIDADE DO NOME DO RECLAMANTE VIA APLICATIVO JTE (JUSTIÇA DO TRABALHO ELETRÔNICA) EM PAUTAS DE AUDIÊNCIAS E A PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA ATRAVÉS DAS ‘LISTAS SUJAS’”.

No artigo “ESCRAVOS DA MODA: UMA ANÁLISE EMPÍRICA SOBRE O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA INDÚSTRIA DA MODA”, uma das autoras LARISSA PIMENTEL GONÇALVES VILLAR, aborda questões em que a situação análoga à escravidão ocorre, inclusive na indústria da moda.

MARIA JÚLIA BRAVIEIRA CARVALHO explica o tem “INTERVALO INTRAJORNADA: UMA ANÁLISE DO ART. 611-A, III DA CLT SOB A PERSPECTIVA DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR”, principalmente o problema da redução do intervalo para 30 minutos mesmo para os trabalhadores acima de seis horas de trabalho diárias.

O Juiz Trabalhista JOSÉ ARNALDO DE OLIVEIRA explicou o estudo doutrinário, além do jurisprudencial, sobre o tema “O DIREITO DE IMAGEM DO EMPREGADO E O USO DE FARDAMENTO COM LOGOMARCA E/OU IMAGENS DE PRODUTOS DOS FORNECEDORES DO EMPREGADOR”.

Com o artigo “A REGULAMENTAÇÃO DA PROSTITUIÇÃO E O COMBATE À MARGINALIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DO SEXO”, SUIARA HAASE PACHECO traz luz à discussão a viabilidade da regularização do trabalho do profissional do sexo, sempre em respeito à legislação nacional.

“AS NOVAS TECNOLOGIAS COMO FERRAMENTA DE INCLUSÃO: UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO COMO MEIO DE INSERÇÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO” é o tema explicado pela autora MARYLAD MEDEIROS DA SILVA, sendo a reforma trabalhista e as novas tecnologias, como possíveis geradores de novos empregos a pessoas com deficiência.

Nesse compasso, os coordenadores do Grupo de Trabalho “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, do XXVII Congresso do CONPEDI, agradecem e parabenizam aos autores dos artigos que compõem esta obra, na certeza da valiosa contribuição científica proporcionada por cada um dos trabalhos apresentados, os quais merecem a leitura e, quiçá, a aplicação pelas comunidades acadêmica e jurídica.

Profa. Dra. Elda Coelho de Azevedo Bussinguer – Faculdade de Direito de Vitória

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore – PUCPR, UNINTER e UFSC

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**A PUBLICIDADE DO NOME DO RECLAMANTE VIA APLICATIVO JTE
(JUSTIÇA DO TRABALHO ELETRÔNICA) EM PAUTAS DE AUDIÊNCIAS E A
PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA ATRAVÉS DAS “LISTAS SUJAS”**

**THE ADVERTISING OF THE NAME OF THE CLAIMANT JIA APPLICATION
(JUSTICE OF ELECTRONIC WORK) IN GUIDELINES OF AUDIENCES AND
DISCRIMINATORY PRACTICE THROUGH THE "DIRTY LISTS"**

Wagner Camilo Miranda ¹

Resumo

Através do avanço tecnológico judiciário foi criado o aplicativo JTe (Justiça do Trabalho Eletrônica) disponibilizado a todos os usuários do TRT's do país. O presente artigo indutivo-dedutivo tem como tema problema a publicidade dos nomes dos reclamantes através das pautas de audiências via aplicativo e a prática discriminatória através das “listas sujas”; prática discriminatória negativa e ilícita nas relações trabalhistas, pelo fato do empregado ter ajuizado reclamação trabalhista contra seu empregador e, em virtude disso, outros empregadores não o contratam. A pesquisa conclui pela necessidade da abreviação dos nomes dos reclamantes nas pautas de audiências para inibir a prática discriminatória.

Palavras-chave: Aplicativo jte mobile, Listas sujas, Discriminação laboral, Ajuizamento de ação na justiça do trabalho, Publicidade processual

Abstract/Resumen/Résumé

Through the judicial technological advance was created the JTE (Electronic Work Justice) application made available to all TRT users in the country. The present inductive-deductive article has the problem theme the publicity of the names the complainants through the guidelines of audiences via application and the discriminatory practice through the "dirty lists"; negative and unlawful discriminatory practice in labor relations, because the employee has filed a labor claim against his employer and, result, other employers do not employ him. The research concludes by the need to abbreviate the names of the complainants in the hearing guidelines to inhibit discriminatory practice.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Jte mobile application, Dirty lists, Labor discrimination, Action filing in the labor court, Advertising process

¹ Mestre em Direito pela Universidade FUMEC. Professor das disciplinas de direito material e processual do trabalho da Faculdade de Direito de Conselheiro Lafaiete - FDCL-MG.

1 Introdução

O presente artigo indutivo-dedutivo tem como tema problema a publicidade dos nomes dos reclamantes através das pautas de audiências via aplicativo JTe e a prática discriminatória através das “listas sujas”.

A Justiça do Trabalho desenvolveu e disponibilizou recentemente o aplicativo JTe mobile para telefones celulares (sistemas Android e iOS) para facilitar e ampliar o acesso as informações para as partes e operadores do direito quando da utilização do PJE trabalhista, por meio do mencionado aplicativo, é possível consultar documentos do processo, movimentações, pautas de audiências e jurisprudência, além de notícias.

O referido aplicativo difundido pelo CNJ (Conselho Nacional de Justiça) proporciona mais interação entre os usuários do Processo Judicial Eletrônico (PJe) e o sistema de modernização da Justiça brasileira. Uma das funcionalidades do aplicativo permite ao usuário acessar notícias e outros conteúdos.

A ideia primária do aplicativo é que os usuários do PJE trabalhista se cadastrem para receber no seu *smartphone* todos os conteúdos veiculados pela equipe do PJe como um alerta na seção “Quadro de Avisos”, que já existe atualmente no processo eletrônico. Uma vez cadastrado, o usuário se habilita a receber notícias relacionadas ao funcionamento do Tribunal, o *clipping* do Judiciário, avisos de utilidade pública ou qualquer outro conteúdo que for de interesse do TRT divulgar.

Atualmente todos os 24 TRT’s do país já estão integrados ao JTe mobile permitindo o acesso amplo e irrestrito ao público em geral, e para utilização deste aplicativo necessário que se faça a instalação do referido aplicativo, e dentre suas principais funções está a permissão de realizar a pesquisa das pautas de audiências e de sessões, o que através da referida pesquisa identifica o nome da parte reclamante bem como o nome do reclamado e número do processo.

Através da pauta de audiência é possível verificar que as informações podem ser utilizadas para fins ilícitos por parte de empregadores que seria montar um banco de dados ou seja realizar as chamadas “listas sujas” para que não realize novas contratações em decorrência da demanda anteriormente proposta pelo trabalhador, violando desta maneira o direito de ação dos trabalhadores, constitucionalmente assegurado (CF/88, art. 5º, XXXV), bem como ao próprio Direito ao trabalho, que é um direito social (CF/88, art. 6º).

A crueldade dessa forma de discriminação está na dificuldade, em muitos casos, de materialização ou comprovação do ato, impedindo que a matéria seja levada à apreciação do

Poder Judiciário para a necessária reparação das lesões de direitos sofridas pelos trabalhadores.

Os princípios basilares do Direito do Trabalho será objeto de estudo para fundamentar o tema em discussão. Serão contrapostos os princípios da publicidade de informações dos processos judiciais na Justiça do Trabalho, em particular, e do direito de ação, ambos garantidos pela Constituição Federal em face do princípio da não discriminação do empregado.

A prática discriminatória decorrente da publicidade de informações processuais trabalhistas fere a esfera privada do trabalhador e não representa quaisquer benefícios aos interesses públicos; e os trabalhadores não podem ser expostos nas redes de informações processuais por exercerem um direito constitucional de acionar o Poder Judiciário.

Portanto, a prática discriminatória através das “listas sujas” é incompatível com todo o ordenamento jurídico nacional e internacional, devendo o princípio da publicidade ser interpretado como instrumento de fiscalização da prestação de serviços ofertados pelo Poder Judiciário, não como instrumento que ofereça subsídios para a criação de práticas discriminatórias que estigmatizam a vida do trabalhador.

Conforme informações disponibilizadas pelo TST em 29/08/2017 que Cerca de 73% das ações digitais existentes no país 11,5 milhões pertencem à Justiça trabalhista. É a área do poder judiciário que mais cresceu após a implantação do PJe, o que merece e carece de estudos aprofundados para que justiça do trabalho em particular possa acompanhar os avanços tecnológicos sem ferir direitos e princípios constitucionalmente garantidos.

2 Princípio da não discriminação

O princípio da não discriminação surgiu primeiramente, como ideia, na obra de Américo Plá Rodriguez, em sua primeira edição, de 1978;¹ entretanto somente na terceira edição, de 2000, é que aparece nominalmente o chamado “princípio de não discriminação”. Este princípio e o da igualdade serão analisados neste trabalho com base em quatro autores da América Latina: o uruguaio Américo Plá Rodriguez,² o argentino Alfredo Ruprecht³ e os brasileiros Mauricio Godinho Delgado⁴ e Luiz de Pinho Pedreira da Silva.⁵

¹ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 1978. p. 437.

² RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

³ RODRIGUEZ, op. cit., p. 445-447.

⁴ RUPRECHT, op. cit., p. 101-104.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 162.

Na visão de Américo Plá Rodriguez, o princípio da não discriminação é a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante. Discriminação é a conduta pela qual se nega a alguém, em função de fator injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada. O referido princípio nega validade a essa conduta.⁶

Vários autores entendem haver diferenças entre os princípios da igualdade e da não discriminação. Para Alfredo Ruprecht,⁷ o princípio da não discriminação leva a excluir todas aquelas diferenciações que posicionam o trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que a do conjunto, e sem razão válida nem legítima. Encerra a ideia da equiparação, que é uma fonte de conflitos e problemas, descaracteriza o caráter mínimo das normas de trabalho e impede a concessão de melhorias e benefícios que poderiam existir. Ruprecht ainda estabelece que o indivíduo, nas relações privadas, não é obrigado a tratar a todos de igual maneira, podendo legalmente fazer distinções entre uns e outros; possibilidade que decorre do princípio da autonomia individual e da liberdade contratual. Todavia, em matéria trabalhista:

Os homens, sem dúvida, não são todos iguais quanto à sua capacidade física e forças intelectuais e morais, variadas e diferentes em cada um. Mas deve ser superada e eliminada, como contraria à vontade de Deus, qualquer forma social ou cultural de discriminação no tocante aos direitos fundamentais da pessoa em razão do sexo, raça, cor, condição social, língua ou religião. É realmente lamentável que esses direitos fundamentais das pessoas não sejam respeitados em toda parte.⁸

Luiz de Pinho Pedreira da Silva aborda esses dois princípios, definindo que o princípio da igualdade toma duas direções – positiva e negativa –, ou, na expressão empregada por Monteiro Fernandes (citado por Silva), os imperativos constitucionais de igualdade e não discriminação projetam, no domínio do Direito do Trabalho, corolários negativos e positivos. Em sua face positiva, o princípio da igualdade é constituído por normas que criam aos destinatários deveres de agir em certos moldes.⁹

Pelo princípio da não discriminação se especifica o da igualdade. É ele o aspecto negativo do princípio da igualdade. Pode afirmar-se – e quem o diz é Monteiro Fernandes – que o princípio da não discriminação assume, no ordenamento português, como na generalidade dos sistemas, maior notoriedade. Aduz que a ideia de não discriminação se

⁵ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 170-171.

⁶ RODRIGUEZ, op. cit., p. 445-447.

⁷ RUPRECHT, op. cit., p. 101-104.

⁸ RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 101-104.

⁹ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 171.

radicou como postulado fundamentalmente proibitivo, no qual foram inicialmente baseadas as diversas formas de tratamento diminuído, desvantajoso ou preferente para “grupos particulares de trabalhadores”.¹⁰

Mauricio Godinho Delgado entende existir certa dúvida sobre o princípio da não discriminação ou da isonomia como proposição geral externa aplicável ao ramo justrabalista especializado. Defende que não são conceitos efetivamente idênticos. O da não discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínima para a convivência entre as pessoas. Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretensioso. Ele ultrapassa, sem dúvida, a mera não discriminação, buscando igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si. Mas não é necessariamente (embora em certas situações concretas possa se confundir com isso) princípio de resistência básica, que queira essencialmente evitar conduta diferenciadora por fator injustamente desqualificante. A isonomia vai além, podendo ser considerada comando equalizador e resultar de mera conveniência política, cultural ou de outra natureza (embora estas também sejam importantes), fundamentalmente para assegurar o mínimo de civilidade nas relações entre as pessoas.¹¹

3 Princípio da publicidade processual

A garantia da publicidade dos atos processuais está prevista na CF/88, em seus arts. 5º, LV e LX, e 93, IX, que estabelecem, respectivamente:

Art. 5º. [...]

LX - a lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem

Art. 93. [...]

IX – todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação.¹²

¹⁰ Idem, ibidem, loc. cit.

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 180-181.

¹² BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 28 mar. 2018.

A publicidade dos atos judiciais é de grande expressão no ordenamento brasileiro, pois considera *nulos* aqueles realizados sem a observância da garantia processual, fora das hipóteses de sigilo legalmente permitidas (CF/88, art. 93, IX, e CPC, art. 155).

Nas últimas décadas, o Brasil passou por um processo acelerado de crescimento democrático, que, através da Constituição Federal, estabeleceu diretrizes capazes de ampliar a publicidade de informações públicas em todas as esferas (Legislativo, Executivo, Judiciário, MP, etc).

A garantia da publicidade processual está associada ao controle dos atos judiciais. Antônio Scarance Fernandes registra uma nova tendência entre os processualistas de ressaltar a importância da participação popular na distribuição da justiça. Em vista disso, sustenta que a motivação da decisão judicial não deve se dirigir:

[...] só as partes, seus advogados e aos juízes do recurso, ou ainda aos juristas, mas a todos, permitindo o controle e a compreensão dos atos dos juízes pela população. Avança a idéia de que o provimento, como ato estatal, não se dirige apenas a autor e réu, mas a toda comunidade, que tem interesse na correta administração da justiça. A própria legitimação do provimento decorre da possibilidade de que outros possam trazer a juízo informações necessárias para a correta apreensão daquele trecho da realidade que é objeto de apreciação processual. O processo não é só procedimento e contraditório; e procedimento, contraditório e participação.¹³

A previsão explícita da Constituição Federal de que a publicidade de informações judiciais pode ser restringida em nome da intimidade ou do interesse social não impede que aquela seja também objeto de limitação em situação de colisão com outros direitos fundamentais.

Na lição de Jane Reis Gonçalves Pereira:

A tutela dos direitos fundamentais como um conjunto implica, necessariamente, que estes se restrinjam reciprocamente. A positivação simultânea de diversos direitos fundamentais e fins constitucionais que podem revelar-se conflitantes opera como uma autorização implícita ao legislador e ao judiciário para restringi-los, respectivamente, no momento legislativo e no momento aplicativo. O fundamento dessa interpretação é o princípio da unidade da Constituição.¹⁴

Com apoio nessa distinção quanto ao *destinatário* da garantia, a doutrina costuma dividir a publicidade dos atos processuais em duas categorias: a *interna*, aquela dirigida às partes e seus procuradores, e a *externa*, destinada a terceiros alheios à relação jurídica processual.

No que tange à publicidade *interna*, não há dúvidas de que deve ser a mais *ampla* possível, até mesmo para assegurar a efetividade da garantia do *contraditório* (CF/88, art. 5º,

¹³ FERNANDES, Antônio Scarance. **Processo Penal Constitucional**. São Paulo. Revista dos Tribunais. 1999. p. 43.

¹⁴ PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. **Interpretação constitucional e direitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. p. 47.

LV), uma vez que, como esclarece a melhor doutrina, a legítima participação e a possibilidade de *reação* das partes do processo estão condicionadas, obviamente, à *ciência* dos atos que lhes dizem respeito.¹⁵

Após a abordagem de alguns dos princípios norteadores do Direito Material e Processual do Trabalho, foi possível estabelecer um enfoque introdutório fundamental para criar parâmetros de entendimento do tema ora em discussão.

Como expõe o autor argentino Jorge Rodrigues Mancini, em citação de Américo Plá Rodrigues:

[...] a função dos princípios jurídicos é muito clara e poderosa e, por isso mesmo, não convém estender o conceito além do que lhe toca por sua natureza, evitando-se assim derivar de um conceito que não é um princípio jurídico, conclusões infundadas que possam expressar tendências de justiça, mas que carecem de apoio jurídico (...).¹⁶

Completa, a respeito deste tema, Américo Plá Rodrigues:

Achamos que os princípios devem ter respaldo consensual ou quase consensual. Pode haver discussões sobre sua denominação, sua formulação, seu alcance, sua órbita de aplicação, mas não sobre sua própria existência.¹⁷

Maurício Godinho Delgado afirma não haver dúvida de que a má utilização do conceito de princípios, enquadrando nele regras ou orientações específicas que escapam de suas qualidades distintivas – e que, portanto, não são princípios –, é procedimento equivocado do ponto de vista científico. Contudo, em face da notável importância que os princípios possuem no universo jurídico, esse procedimento não se esgota no mero erro de atuação científica, tendo o grave efeito de desgastar a própria noção e força imanente aos princípios.¹⁸

Pode-se perceber, portanto, que, no que tange à recusa de contratação motivada pela prática discriminatória à luz do Direito do Trabalho, o empregador poderá sofrer sanções do Estado pela prática ilícita praticada.

Salienta-se que o tema em discussão não se restringe ao cenário brasileiro, constituindo objeto de estudos e pesquisas em todo o mundo, o que avigora a importância da investigação teórica, e a aplicabilidade prática das ideias desenvolvidas por todos os estudiosos da área trabalhista.

¹⁵ DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de Direito Processual Civil**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2005. v. 1. p. 234.

¹⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 438.

¹⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 439.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 118.

Portanto, o ordenamento jurídico brasileiro vem se aperfeiçoando, paulatinamente, no sentido de garantir um exercício da liberdade de contratação, mas sem o ferir direitos constitucionais de equilíbrio nas relações trabalhistas, constitucionalmente tuteladas, sem se esquecer das possíveis consequências danosas de atos discriminatórios de particulares na esfera das relações de trabalho e emprego.

Nesse contexto a criação do aplicativo é uma ferramenta de grande importância para o poder judiciário trabalhista, mas precisa-se atentar-se para a disponibilidade e divulgação do nome dos reclamantes.

4 Discriminação Ilícita e Negativa nas Relações de Trabalho Através das “Listas Sujas” e Suas Implicações Sociais após a disponibilidade do aplicativo JTe

Após a análise os princípios da não discriminação e da publicidade dos atos processuais, é fácil perceber que o ato discriminatório, seja ele ilícito ou negativo, gera no trabalhador vítima de tal prática uma diminuição em sua condição humana, enfraquecendo.

O impacto negativo na vida dos trabalhadores que sofreram ou sofrem atos discriminatórios negativos e ilícitos em suas relações laborais, são incalculáveis considerando o estigma deixado em sua vida.

Embora existam nas legislações brasileira e internacional diversas fontes e recursos de combate contra a discriminação ilícita e negativa, para que esta ação produza efeito, é necessário a existência de uma consciência populacional. É importante que aqueles que são discriminados em suas relações laborais sejam conscientes da discriminação sofrida e reajam de modo certo contra seus discriminadores, denunciando-os à justiça ou perante o Ministério do Trabalho e Emprego.

É necessário que o povo brasileiro crie consciência das discriminações ilícitas e negativas que existem no Brasil, pois em inúmeros casos a própria sociedade brasileira nega sua ocorrência atribuindo eventuais casos que caem no domínio público a condutas isoladas.

Práticas discriminatórias nas relações laborais, em particular através das “listas sujas”, de fato existem, devendo ser encaradas como situações reais que precisam ser repelidas para evitar o crescimento do preconceito e das discriminações sociais.

Portanto, não basta possuir legislação protetiva, acesso à justiça e ações afirmativas nas relações de trabalho, sem combater o preconceito e a discriminação das “listas sujas”. É necessário primeiramente discutir o assunto, conscientizar a população sobre os efeitos desse tipo de discriminação e promover a denúncia e punição das pessoas que a praticam.

Importante ressaltar que, em muitos casos, o silêncio e a aceitação da prática discriminatória como fato natural podem conduzir à impunidade, estabelecendo o conformismo e retardando as garantias constitucionais para um trabalho justo e equilibrado, até porque atualmente grande parte da população estão conectados a todos instante na internet, o que facilitaria a prática discriminatória através das listas sujas, pois os empregadores consultaria frequentemente as pautas de audiências e montariam seu banco de dados para exercer esta prática discriminatória.

5 Os avanços tecnológicos e sua utilização no meio social

Os meios de tecnologia podem ser considerados como um grande e importante aliado nos dias atuais, pois ela é utilizada em quase tudo o que temos acesso e vem se aperfeiçoando a cada dia, a tecnologia é mais do que aliada e pode ser encontrada nas mais diversas áreas; ela instrui, gera conhecimento, reduz o custo, facilidade.

Antigamente, os computadores eram apenas uma grande máquina, com poucas serventias, hoje estão cada vez mais compactos e com mais funções. Os celulares que antes eram somente para realizar chamadas, trocar mensagens, hoje em dia transitam no mundo tecnológico, com acesso à internet e outras múltiplas finalidades.

Visto todos os benefícios que a tecnologia nos traz, tornando-se então uma aliada da sociedade, ao mesmo tempo pode ser considerada prejudicial; a mesma que facilita também pode expor informações pessoais dos reclamantes com maior facilidade; outros muito prejudicados pelas novas tecnologias são os trabalhadores, tendo em vista que os mesmos estão sendo substituídos por máquinas em muitos casos diminuindo desta forma os números de postos de trabalho.

Atualmente a sociedade encontra-se na era digital, e evolui a cada dia, no que concerne à tecnologia e à comunicação. Novos modelos surgem a todo o momento, como computadores, smartphones, aparelhos e sistemas dos mais diversos e inovadores, tornando cada vez mais evidente a facilidade da comunicação entre as pessoas.

Manuel Castells (1999, p.16) afirma que:

O nosso mundo está em processo de transformação estrutural desde há duas décadas. É um processo multidimensional, mas está associado à emergência de um novo paradigma tecnológico, baseado nas tecnologias de comunicação e informação, que começaram a tomar forma nos anos 60 e que se difundiram de forma desigual por todo o mundo. Nós sabemos que a tecnologia não determina a sociedade: é a sociedade. A sociedade é que dá forma à tecnologia de acordo com as necessidades, valores e interesses das pessoas que utilizam as tecnologias. Além disso, as

tecnologias de comunicação e informação são particularmente sensíveis aos efeitos dos usos sociais da própria tecnologia.

O processo em rede encontra-se conectado em dois aspectos, primeiro do ponto de vista tecnológico e segundo no aspecto social. Sendo este princípio abordado em duas perspectivas diferentes pelo autor: reticular e inquisitiva (CHAVES JÚNIOR, 2010).

Na concepção de conexão reticular, expressão que remete a rede, presume uma mudança de escala, uma mudança de lógica. As várias conexões retiram a linearidade do processo, qualificam seu caminho em fluxos e ocorrem em tempo real, eliminando assim diversas fases desnecessárias como “pedido de vistas”, “concluso ao juiz”, bem como as desgastantes numerações de páginas. Chaves Júnior ressalta (2010, p. 28 - 29):

Troca-se a compartimentalização dos atos pela instantaneidade, o tempo lógico, pelo tempo real. O prazo deixa de ser um conceito estanque, para assumir uma perspectiva mais dinâmica, mais concreta e real, que se estende por todas as horas do dia, mas que também se reduz e se amolda a pragmática concreta dos atos. [...] O princípio da conexão em rede impõe as partes o ônus da vigilância permanente e em tempo real. A conexão aumenta a responsabilidade das partes no processo, como contrapartida ao próprio alargamento de sua participação.

Conforme Doneda, em seu artigo intitulado: A Proteção dos Dados Pessoais como Direito Fundamental no Direito Brasileiro, publicado em 2012 (p. 08), essa preocupação com o tratamento de dados pessoais foi bem caracterizada pelo Ministro Ruy Rosado de Aguiar ainda em decisão de 1995:

A inserção de dados pessoais do cidadão em bancos de informações tem se constituído em uma das preocupações do Estado moderno, onde o uso da informática e a possibilidade de controle unificado das diversas atividades da pessoa, nas múltiplas situações de vida, permitem o conhecimento de sua conduta pública e privada, até nos mínimos detalhes, podendo chegar à devassa de atos pessoais, invadindo área que deveria ficar restrita à sua intimidade; ao mesmo tempo, o cidadão objeto dessa indiscriminada colheita de informações, muitas vezes, sequer sabe da existência de tal atividade, ou não dispõe de eficazes meios para conhecer o seu resultado, retificá-lo ou cancelá-lo. E assim como o conjunto dessas informações pode ser usado para fins lícitos, públicos e privados, na prevenção ou repressão de delitos, ou habilitando o particular a celebrar contratos com pleno conhecimento de causa, também pode servir, ao Estado ou ao particular, para alcançar fins contrários à moral ou ao Direito, como instrumento de perseguição política ou opressão econômica.

Portanto, é de suma importância atentarmos para os avanços tecnológicos aplicados no sistema judiciário trabalhista brasileiro, mas sem deixar que estes avanços flexibilizem direitos ou normas anteriormente estabelecidas para impedir a prática discriminatória nas relações de trabalho, independente da modalidade de discriminação.

6 O papel do Ministério Público do Trabalho e MTE na proteção contra a prática discriminatória via JTE mobile

Os órgãos do MPT e MTE devem acompanhar atentamente os avanços tecnológicos do país para que possam combater e auxiliar neste processo de desenvolvimento, com mecanismos de prevenção para minimizar quaisquer práticas que possam ensejar a discriminação nas relações de trabalho.

Conforme Júnia Castelar Savaget, são inúmeras as atribuições do Ministério Público do Trabalho, sendo certo que as mesmas não se encontram elencadas em um único dispositivo legal. Há a norma máxima, a Constituição da República, que estabelece em seus arts. 127 e 129 as funções institucionais do Ministério Público da União (MPU) e, por sua abrangência, do Ministério Público do Trabalho (MPT). Também a Lei Complementar nº 75/93, nos arts. 83 e 84, dispõe sobre a competência do Ministério Público do Trabalho, ressaltando-se que o rol previsto nestes artigos não é taxativo, uma vez que as atribuições estabelecidas nos arts. 6º, 7º e 8º, do mesmo diploma legal, referem-se a todo o Ministério Público da União, observado apenas o campo de atuação de cada ramo.¹⁹

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é o ramo do MPU que tem como atribuição fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse público, procurando regularizar e mediar às relações entre empregados e empregadores. Cabe ao MPT promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores. Também pode manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, quando entender existente interesse público que justifique.

A partir do recebimento de denúncias, representações, ou por iniciativa própria, o MPT pode instaurar inquéritos civis e outros procedimentos administrativos, notificar as partes envolvidas para que compareçam a audiências, forneçam documentos e outras informações necessárias.

É comum também requisitar diligências e fiscalizações aos auditores fiscais do trabalho que integram a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE). Com base nos relatórios elaborados pela SRTE, os membros do MPT podem propor às partes envolvidas nos conflitos a assinatura de Termos de Ajuste de Conduta (TACs), estabelecendo obrigações e a aplicação de multas em caso de descumprimento.

¹⁹ SAVAGET, Júnia Castelar. O papel do Ministério Público perante a Justiça do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3º Reg.**, Belo Horizonte, v. 31, n. 61, p. 119-130, jan./jun. 2000.

Infelizmente, as diversas ações civis públicas ajuizadas, pelo MPT, ou atuando como “custus legis”²⁰ na JT comprovam a prática recorrente desta discriminação, anteriormente ao PJE, ressaltando-se que são ações de difícil comprovação da prática discriminatória ilícita. Além disso, com o ajuizamento de ações desta natureza e das individuais, têm-se aberto vários precedentes para pagamento de indenizações a empregados estigmatizados por esta prática discriminatória ilícita nas relações laborais.²¹

As “listas sujas” são práticas discriminatórias que notadamente infirmam os direitos sociais²² e, por decorrência, o Estado Democrático de Direito,²³ tendo em vista que a maioria dos empregados no Brasil não possuem estabilidade no emprego, nem sequer a proteção de motivação de dispensas da Convenção nº 158 da OIT.

Conforme estabelecido em seu Plano Interno,²⁴ o MTE tem o dever de articulação das ações de promoção da igualdade de oportunidades, de tratamento e combate a todas as formas de discriminação desenvolvidas pelos setores do Ministério do Trabalho e Emprego. Nos últimos anos, o Governo Federal tem proposto inúmeras ações para promoção da igualdade de oportunidades a grupos e populações socialmente excluídas, por meio da disseminação, fortalecimento institucional e articulação de políticas públicas que promovam a diversidade e a eliminação de todas as formas de discriminação.

O MTE tem impulsionado ações e apoios estratégicos a essas políticas, com a finalidade de contribuir para a consolidação de uma política nacional integrada de inclusão social e de redução das desigualdades sociais com geração de trabalho, emprego e renda, promoção e expansão da cidadania.

²⁰ RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. EX-EMPREGADOR QUE AGE COM INTUITO DE PROVOCAR A DISPENSA DE EXEMPREGADO. Viola os princípios da dignidade da pessoa humana (CF, 1º, III), dos valores sociais do trabalho (CF, 1º, IV) e da função social da propriedade (CF, 5º, XXIII) e age com abuso de poder (CC, 187), vilipendiando os direitos da personalidade, o ex-empregador que, por ter sido demandado por ex-empregado, proíbe o ingresso deste nas suas instalações, agora como empregado de prestadora de serviços terceirizados, forçando, desse modo, a sua dispensa (MATO GROSSO DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho 24ª Região. RO 00061-16.2013.5.24.0096. Relator: Juiz Convocado Júlio César Bebbber, 1ª Turma, Revisor Des. João de Deus Gomes de Souza, publicado no DJ em 18/04/2008. Recorrente. MARFRIG ALIMENTOS S/A. Recorrido: José Porfirio de Deus. Custus Legis: Ministério Público do Trabalho. Publicação: **DEJT** n.º 1448 de 03/04/2014, Caderno do TRT da 24ª Região - Administrativo, p. 38.)

²² SARLET, Ingo Wolfgang. **Direitos fundamentais sociais**: estudos de direito constitucional, internacional e comparado. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 90-150.

²³ WUCHER, Gabi. **Minorias**: proteção internacional em prol da democracia. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2000.

²⁴ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Plano interno**: promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no trabalho. Brasília: MTE, 2006. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B7750C1012B82B11CDF5AC9/PlanoInterno.pdf>>. Acesso em: 28 mar. 2018.

As políticas são desenvolvidas por meio de diversos programas do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda, Economia Solidária, Relações do Trabalho, Fiscalização ao cumprimento das normas de proteção ao trabalhador e trabalhadora e de ampliação e aperfeiçoamento da rede de combate à discriminação no trabalho.

A evolução tecnológica é necessária em todas as esferas do judiciário, mas necessário que se haja uma preocupação quando a exposição de informações as redes tecnológicas que possam comprometer a vida do trabalhador (imagem), visando desta forma que os avanços tecnológicos não ajudem aos empregadores ferirem os direitos constitucionalmente assegurados a todo o indivíduo de ter acesso ao poder judiciário.

7 Diretrizes estabelecidas pelo CNJ e CSJT para o combate à discriminação através das “Listas Sujas” e o conflito existente após o JTe mobile

Importante ressaltar que de acordo com a Resolução nº 121/10 e a Resolução nº 143/11, ambas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ),²⁵ estabelecem diretrizes para combater a prática discriminatória através das “listas sujas”, mas após a criação do aplicativo JTE Mobile essa preocupação voltou à tona, pois a partir do referido aplicativo as partes poderão ter inúmeras informações processuais.

Além de seu principal escopo, essas Resoluções têm como objetivo despertar a sensibilidade da própria comunidade, em especial das pessoas jurídicas, fonte primária geradora de postos de trabalho no Brasil, para o combate a esta prática discriminatória, instando-os a adequarem seus sites para a realização de busca de informações processuais.

A edição dessas disposições legais instigou todos os tribunais do país a combaterem essa prática discriminatória, que é perpetrada há muitos anos de maneira silenciosa, prejudicando diretamente a vida de muitos trabalhadores que buscam uma nova oportunidade de trabalho.

Importante ressaltar que, após a publicação dessas duas resoluções, foi necessária a edição da Resolução nº 139/14 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), indicando os parâmetros e ferramentas para o combate a esse tipo de discriminação:

Resolução 139/2014:

²⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 121, de 5 de outubro de 2010. Dispõe sobre a divulgação de dados processuais eletrônicos na rede mundial de computadores, expedição de certidões judiciais e dá outras providências. **Diário de Justiça Eletrônico**, 5 out. 2010. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/resolucoes/Resolucao_n_121-GP.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2018.

Art. 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão adotar medidas para mitigar o acesso automatizado a dados dos reclamantes constantes dos processos judiciais no âmbito do Judiciário do Trabalho para fins de elaboração das chamadas “listas sujas”, respeitando o princípio da publicidade e a legislação vigente.

§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão implementar ações que impeçam ou dificultem o rastreamento e as indexações indesejadas pelos sites de busca disponíveis na rede mundial de computadores, em especial as constantes do anexo desta Resolução.

§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão adequar seus sítios eletrônicos às orientações técnicas presentes no anexo desta Resolução no prazo de 180 (cento e oitenta) dias.

Art. 2º A Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho poderá atualizar periodicamente as medidas previstas nesta Resolução, de modo a adequá-las às alterações fáticas supervenientes. Parágrafo Único. O anexo deverá ser publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho – DEJT, após cada atualização realizada.

Art. 3º O presente normativo complementa, no âmbito do Judiciário do Trabalho, as Resoluções CNJ nº 121, de 5 de outubro de 2010, e CNJ nº 143, de 30 de novembro de 2011.²⁶

Apesar de do CSJT ter estabelecido resolução 139/14 para combater a prática discriminatória através das “listas sujas” o aplicativo JTe vai contra a resolução pois, disponibiliza de maneira completa o nome dos reclamantes nas pautas de audiências, favorecendo desta forma que os empregadores ou quaisquer pessoas possam criar seus bancos de dados que possam comprometer a contratação deste empregado que acionou o poder judiciários trabalhista.

8 Conclusão

A discriminação através das “listas sujas” ou, na terminologia anteriormente utilizada, “listas negras” é tema cuja repercussão tem crescido na atualidade mais ainda com a implementação do JTe mobile, no que se refere ao empregador e ao empregado, no momento da contratação ou até mesmo com a propositura de reclamação trabalhista após o fim do contrato. Na verdade, a questão é tão antiga quanto o próprio trabalho, mas sua manifestação jamais se deu de forma tão contundente como nos dias de hoje, consolidando pelo crescente desenvolvimento tecnológico em todos os tribunais do país.

Apesar de não ser tão recente, o conceito vem recebendo, nos últimos tempos, maior destaque na mídia e nos meios jurídico e político, em razão da tendência atual de humanizar as relações de trabalho, garantindo a efetividade dos princípios e normas constitucionais, com o acompanhamento do desenvolvimento tecnológico na justiça do trabalho.

²⁶ CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução nº 139, de 24 de junho de 2014. Dispõe sobre medidas a serem adotadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho para impedir ou dificultar a busca de nome de empregados com o fim de elaboração de “listas sujas”. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 27 jun. 2014. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=1467c923-4f0c-4abd-8900-79a12e5cffa9&groupId=955023>. Acesso em: 28 mar. 2018.

Após o desenvolvimento do presente trabalho, foi possível identificar que, apesar da prática discriminatória através das “listas sujas” já existir há muitos anos, ainda é considerada uma prática silenciosa, mas que ganha forças com a disponibilidade do nome completo do reclamante nas pautas de audiências perante o JTe mobile, qualquer indivíduo pode ter acesso, bastando instalar o aplicativo. Após a vasta fundamentação sobre esta temática, obtida mediante a realização da pesquisa ora apresentada, propõe-se que o aplicativo possa ser alterado e que as pautas de audiências possam vir com a abreviação do nome do reclamante, medida esta que dificultaria a obtenção do nome completo do reclamante para os empregadores no momento da contratação identificar se o mesmo já propôs reclamação trabalhista no último ano através do aplicativo.

Com o JTe, qualquer pessoa pode consultar o andamento de processos trabalhistas que tramitam no sistema PJe, acessar despachos, sentenças, acórdãos e demais documentos dos autos desses processos (quando públicos), acompanhar movimentação de ações selecionadas e registrar na agenda do celular as audiências futuras, consultar pautas e conferir eletronicamente a autenticidade de documentos, entre outras funcionalidades, desde que devidamente cadastrados perante a vara do trabalho em que tramita seu processo.

Como visto a discriminação mediante a formação das “listas sujas” que pode ser criada através das informações obtidas pelo JTe mobile constitui conduta grave, que causa lesão à imagem do indivíduo, gerando intensos transtornos nas relações e condições de trabalho.

Apesar de existirem legislações, resoluções e diretrizes para inibir esta prática discriminatória; com a criação do aplicativo JTe este se mostra em relação a disponibilidade de informações (nome completo dos reclamantes) nas pautas de audiências instrumento que não protege a imagem do trabalhador.

Portanto, necessário se faz a realização de pequenas adaptações no aplicativo visando assegurar a imagem do trabalhador e ao mesmo tempo a publicidade dos atos processuais, tais como a abreviação do nome do reclamante nas pautas de audiências.

9 Referências Bibliográficas

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 28 mar. 2018.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. *Comentários a Lei do processo Eletrônico*. São Paulo: LTR, 2010.

CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em Rede*. 11. ed. Traduzido por Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v. 1.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 121, de 5 de outubro de 2010. Dispõe sobre a divulgação de dados processuais eletrônicos na rede mundial de computadores, expedição de certidões judiciais e dá outras providências. **Diário de Justiça Eletrônico**, 5 out. 2010. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/resolucoes/Resolucao_n_121-GP.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2018.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução nº 139, de 24 de junho de 2014. Dispõe sobre medidas a serem adotadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho para impedir ou dificultar a busca de nome de empregados com o fim de elaboração de “listas sujas”. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 27 jun. 2014. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/39800/2014_res0139_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 fev. 2018.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução nº 143, de 26 de setembro de 2014. Regulamenta, no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º Graus, a regra prevista no art. 18, § 3º, da Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, com a redação conferida pela Lei nº 12.774, de 28 de dezembro de 2012. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 26 set. 2014. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=78d5ea41-3a38-498f-97d9-11bbf1b40b8d&groupId=955023>. Acesso em: 20 fev. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

DONEDA, Danilo. *Da Privacidade à Proteção de Dados Pessoais*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

GALUPPO, Marcelo Campos. **Igualdade e diferença**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2002.
HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia**: entre a facticidade e validade. Trad. Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997. t. II.

JAKUTIS, Paulo. **Manual de estudo da discriminação do trabalho**. Estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o Direito do Brasil e dos Estados Unidos. São Paulo: LTr, 2006.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Plano interno**: promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no trabalho. Brasília: MTE, 2006. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B7750C1012B82B11CDF5AC9/PlanoInterno.pdf>>. Acesso em: 28 mar. 2018.

MOREIRA, Isabel. **A solução dos direitos:** liberdades e garantias e dos direitos econômicos, sociais e culturais na Constituição portuguesa. Coimbra: Almedina, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. **O trabalho da mulher** – das proibições para o direito promocional. São Paulo: LTr, 1996.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 158 - Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador.** Aprovada na 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1982. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 7 mar. 2018.

RENAULT, Luiz Otávio; CANTELLI, Paula Oliveira; VIANA, Márcio Túlio. **Discriminação.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1978.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2013.

SENA, Adriana Goulart de. Trabalho e desemprego no contexto contemporâneo: algumas reflexões. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.,** Belo Horizonte, v. 29, n. 59, p. 99-128, jan./jun. 1999.

SENA, Adriana Goulart de. DELGADO, Gabriela Neves. NUNES, Raquel Portugal. Coordenadoras. **Dignidade Humana e Inclusão Social:** caminhos para a efetividade do Direito do Trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2010.

SILVA, Roberta Pappen da. **O princípio da igualdade no Direito do Trabalho. Âmbito Jurídico,** Rio Grande, XII, n. 61, fev. 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5962>. Acesso em: 28 mar. 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Direitos fundamentais sociais:** estudos de direito constitucional, internacional e comparado. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 90-150.

WUCHER, Gabi. **Minorias:** proteção internacional em prol da democracia. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2000.