





Gabriel de Araújo Souto Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande, PB, Brasil
 gabrielldearaujo@gmail.com www.orcid.org/0009-0000-8537-0307**Washington Marozan Pereira de Albuquerque** Faculdade Três Marias, Campina Grande, PB, Brasil washingtonmarozan2014@gmail.com www.orcid.org/0009-0009-4490-8989

Adoecimentos e litígios trabalhistas em *call centers*: análise dos Processos Judiciais Eletrônicos na 13ª Região da Paraíba

RESUMO

Este estudo visa analisar as práticas de controle e monitoramento em *call centers*, com base em uma investigação de processos judiciais acessados via o Processo Judicial Eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Metodologicamente, a pesquisa emprega a análise documental de processos judiciais, contextualizando as práticas de controle observadas com teorias existentes sobre gestão em *call centers*. O estudo considera as contribuições de Holman e Fernie (2000) sobre a lógica de maximização da produtividade nesses espaços e de Chalhoub (2012) sobre o uso de processos judiciais como fontes na pesquisa histórica. Os processos estudados levantam questões importantes sobre a privacidade, a autonomia e os impactos psicológicos e sociais dos trabalhadores em ambientes altamente vigiados. Os resultados apontam para uma cultura organizacional marcada pelo controle extremo, que pode resultar em práticas abusivas e impactos negativos na saúde mental dos operadores.

Palavras-chave: Processos. Trabalho. *Call Centers*.

Illnesses and labor disputes in call centers: analysis of electronic legal proceedings in the 13th Region of Paraíba.

ABSTRACT

This study aims to analyze control and monitoring practices in call centers, based on an investigation of legal proceedings accessed via the Electronic Legal Proceedings of the Regional Labor Court of the 13th Region. Methodologically, the research employs documentary analysis of legal proceedings, contextualizing the observed control practices with existing theories on management in call centers. The study considers the contributions of Holman and Fernie (2000) on the logic of maximizing productivity in these spaces and of Chalhoub (2012) on the use of legal proceedings as sources in historical research. The processes studied raise important questions about privacy, autonomy, and the psychological and social impacts of workers in highly monitored environments. The results point to an organizational culture marked by extreme control, which can result in abusive practices and negative impacts on the mental health of operators.

Keywords: Processes. Work. *Call Center*.

1 INTRODUÇÃO

Das muitas histórias com as quais nos deparamos em visitas pelos arquivos *online* da Justiça do Trabalho no município de Campina Grande (Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região), algumas particularmente chamaram-nos a atenção, a exemplo das informações contidas em um auto-findo¹ que nos suscita inquietações de investigações históricas a partir de aspectos da demissão de um atendente de *Call Center*². Através do Processo Judicial Eletrônico, podemos observar o grau de rigorosidade e controle no exercício das atividades do atendente, pois o mesmo foi demitido por se ausentar de seu posto de atendimento para sanar dúvidas com o supervisor. Ao demiti-lo, a empresa considerou que a demissão ocorria nos limites do que a legislação definia por justa causa.

Holman e Fernie (2000) argumentam que a gestão desses espaços de *call center* é baseada em uma lógica de controle que visa maximizar a produtividade e minimizar os custos operacionais. Para isso, são utilizadas tecnologias que monitoram constantemente o desempenho dos operadores, como *softwares* de gravação de chamadas e sistemas de gerenciamento de filas de espera.

Nesse contexto, o uso do Processo Judicial Eletrônico como fonte de pesquisa que visa evidenciar a rigorosidade e controle no atendimento em *call centers* é um exemplo de como essas práticas são constantemente monitoradas e avaliadas. O fato do trabalhador ter sido demitido por justa causa por se ausentar de seu posto de atendimento para sanar dúvidas com supervisor demonstra a importância que é dada à presença e disponibilidade total do operador para o atendimento ao cliente. Inconformado, o atendente questionou, entre outros elementos, a alegação da demissão por justa causa.

O processo suscita questionamentos sobre o nível de privacidade e a autonomia dos trabalhadores em empresas desse tipo, assim como sobre os efeitos psicológicos e sociais decorrentes da constante vigilância, conforme discutiremos mais à frente, quando examinaremos a gestão do trabalho em *call centers* e seus efeitos no bem-estar e saúde dos trabalhadores.

¹ Refere-se a processos judiciais que foram encerrados e arquivados definitivamente, sem possibilidade de recurso ou revisão. São os processos que já tiveram todas as etapas concluídas e estão prontos para serem arquivados.

² Para o que se segue ver *Processo Judicial Eletrônico (PJE) de nº 0130620-03.2014.5.13.0003 com ata de audiência no dia 13/10/2014*. PJe - Consulta processual. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB). A consulta aos arquivos foi realizada através do sistema de consulta processual do TRT-13, que disponibiliza informações públicas sobre processos trabalhistas. É importante destacar que, para garantir a privacidade dos envolvidos e respeitar as normas éticas de pesquisa, utilizaremos pseudônimos ao relatar os casos. As informações acessadas são públicas, mas os nomes reais dos trabalhadores não serão divulgados neste estudo.

Conforme Chalhoub (2012), ao se referir ao uso de processos criminais na pesquisa histórica, esta abordagem não significa partir em busca “do que realmente se passou”, o que seria inocência demais, ou mesmo objetar de saída a utilização dos processos como fontes de pesquisa histórica porque eles são parciais e “mentem”. Para Chalhoub, nosso trabalho como historiador precisa estar atento ao que se repete sistematicamente: sejam versões que se reproduzem muitas vezes, aspectos mal escondidos, contradições aparentes. Sendo assim, não é de se ignorar as inúmeras reclamações de trabalhadores que insistem sempre no mesmo assunto de, e onde os depoimentos coincidem em grande maioria, reportando o que consideram ser cobranças abusivas, adoecimentos psicológicos e assédio moral. Mas não para por aí.

2 O CONTEXTO PARAIBANO

No final dos anos 50 e início dos anos 60, o debate em torno dos desequilíbrios regionais no Brasil ganhou destaque, e um evento significativo ocorreu na cidade de Campina Grande: o I Encontro dos Bispos do Nordeste. Esse encontro resultou na criação do Grupo de Trabalho para o Desenvolvimento do Nordeste (GTDN), que, por sua vez, deu origem à Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste (SUDENE), marcando uma nova fase na atuação do governo federal na região nordestina, por meio da implementação de um projeto de incentivo à industrialização.

Na cidade de Campina Grande, esse contexto gerou grande efervescência e esperança de que a região fosse amplamente beneficiada com o fim dos desequilíbrios regionais. Devido à sua importância e localização estratégica, havia uma expectativa de que a cidade se tornasse um dos principais beneficiários das medidas de desenvolvimento implementadas pela SUDENE. Segundo Damião de Lima (2021, p. 149):

Pode-se afirmar que Campina Grande preparou-se para absorver o projeto de industrialização proposto pela SUDENE, pois, como vimos, a cidade participou da preparação do projeto de industrialização, desde as primeiras discussões sobre a mudança na política oficial para a região Nordeste, e já se destacava no estado. Campina Grande é a única cidade do interior do Brasil, não capital de estado, que se tornou sede de um órgão de liderança do processo de industrialização do país, a Federação das Indústrias do Estado da Paraíba (FIEP).

No entanto, ao contrário do crescimento observado nos anos 1960, os anos 1970 marcaram um período de crise econômica crescente para o município. Apesar do sonho de desenvolvimento industrial, a realidade trouxe desafios significativos. O influxo de migrantes

para a cidade, em busca de oportunidades de trabalho na indústria, resultou em um aumento do desemprego. As indústrias locais não conseguiam absorver grandes contingentes de mão de obra e não geravam benefícios significativos para o comércio local. Além disso, as empresas que conseguiram produzir para o mercado local enfrentaram dificuldades em aproveitar as políticas governamentais, que eram excludentes e privilegiavam predominantemente os grandes grupos econômicos do Sudeste e até mesmo do exterior.

A mudança na política tributária adotada pela ditadura militar após 1965 também contribuiu para a crise econômica em Campina Grande. A nova abordagem passou a favorecer uma política centralizadora, que direcionava recursos e investimentos principalmente para as capitais, em detrimento das cidades de porte médio, como Campina Grande.

Na década de 1980, com a abertura política no Brasil, ocorreu uma mudança no cenário político em Campina Grande. O grupo liderado por Ronaldo Cunha Lima³, ex-prefeito cassado durante o regime militar, assumiu o controle da cidade, derrotando as forças que haviam se estabelecido no poder durante a ditadura militar. Nesse contexto, surgiu uma grande expectativa em relação à recuperação da importância da cidade. No entanto, essa expectativa não se concretizou.

Segundo Lima (2021), a cidade enfrenta uma situação delicada no final do século. Os políticos da situação carecem de um projeto de desenvolvimento definido, sendo dependentes de medidas emergenciais e favores do governo estadual e federal. Apesar do desenvolvimento alcançado durante o auge da industrialização, constata-se que tais avanços não foram suficientes para resolver os problemas já existentes desde o início desse processo.

Com base nisso, torna-se fundamental compreender a história local da cidade, abrangendo o processo de industrialização e as dinâmicas políticas que emergiram após a abertura política. Esses fatores desempenharam um papel crucial no desenvolvimento econômico atual do município. Ao investigarmos essa história, não apenas adquirimos uma compreensão mais profunda de como as atividades industriais moldaram a estrutura socioeconômica da cidade, mas também das políticas de incentivos fiscais que foram responsáveis por atrair os *call centers* para a cidade.

³ Ronaldo José da Cunha Lima GOMM foi um advogado, escritor e político brasileiro filiado ao Partido da Social Democracia Brasileira. Pela Paraíba, foi governador, senador e deputado federal e estadual, ambos durante dois mandatos. Pela cidade de Campina Grande, foi prefeito por dois mandatos e vereador. Disponível: <https://g1.globo.com/pb/paraiba/noticia/2012/07/ronaldo-cunha-lima-construiu-quase-50-anos-carreira-politica.html>. Acesso em 29 de junho de 2025.

Dessa forma, ao estabelecermos esse panorama histórico, estamos preparados para adentrar na próxima etapa de nossa análise, explorando a chegada dos *call centers* na cidade de Campina Grande. Examinaremos o impacto dessas empresas no contexto local, com especial atenção para os processos judiciais eletrônicos.

2.1 A chegada dos *call centers*

A cidade de Campina Grande, na Paraíba, tem uma história política marcada pela disputa de poder entre grupos familiares. Entre eles, destacam-se os clãs Vital do Rêgo e Cunha Lima. Essas disputas se refletem em diversas áreas da cidade, inclusive no setor empresarial. A instalação de empresas de *call center* na cidade não foi exceção.

A primeira empresa, chamada AeC, chegou à cidade durante o governo de Veneziano Vital do Rêgo, que governou a cidade entre os anos de 2005 e 2012, quando era filiado ao PMDB. Já a segunda empresa, chamada *Orbitall*, se instalou sob o governo de Romero Rodrigues, apoiado pelo ex-prefeito Cássio Cunha Lima (filho do ex-prefeito Ronaldo Cunha Lima), que governou a cidade entre os anos de 2013 e 2020, quando era filiado ao PSDB. Atualmente (2024), a prefeitura é comandada por Bruno Cunha Lima, integrante do partido União Brasil.

Apesar das diferenças políticas entre os governos, é importante destacar que todos eles trabalharam de forma semelhante no que diz respeito aos incentivos que favorecessem a instalação de empresas de *call center* na cidade. Esse setor é um importante gerador de empregos, e a competição entre as empresas e as cidades para atraí-los é acirrada. Nesse sentido, a disputa política na cidade pode ter influenciado a política de incentivos fiscais e outras medidas que visam atrair empresas desse setor para a região.

É fundamental que os incentivos fiscais sejam implementados de forma transparente, ética e em benefício do desenvolvimento sustentável da cidade. A prioridade deve ser o interesse público e o bem-estar da população, garantindo que as empresas cumpram suas obrigações fiscais, trabalhistas e ambientais. No entanto, sabemos que existem vantagens políticas nesse contexto. Um exemplo é a popularidade do político, pois a percepção de que os mesmos estão gerando desenvolvimento econômico e oportunidades de emprego pode resultar em apoio e votos nas eleições. A atração de empresas para uma cidade também pode resultar em doações para as campanhas políticas.

No caso específico da AeC, é possível identificar a relação entre os incentivos fiscais oferecidos pela administração municipal e o estabelecimento da empresa em Campina Grande. Um exemplo marcante é a sanção da lei pelo então prefeito Veneziano Vital do Rêgo,

que resultou na transferência de posse de um terreno público localizado no bairro do Cruzeiro para a empresa, onde anteriormente funcionava a casa de *shows* Forrock. Essa transferência de posse, acompanhada da concessão de isenção de Imposto Predial e Territorial Urbano (IPTU) e Imposto Sobre Serviços (ISS), revela uma política de incentivos fiscais adotada pelo poder público municipal com o intuito de atrair a empresa e estimular seu estabelecimento na região.⁴

Esse caso específico contribui para uma reflexão mais ampla sobre as relações entre o poder público e o setor empresarial, evidenciando a importância das políticas de incentivos fiscais como instrumentos de fomento econômico.

Como já mencionamos, os *call centers* desempenham um papel fundamental no setor de serviços. Essas empresas são responsáveis por fornecer suporte, atendimento ao cliente e serviços de telemarketing para uma ampla variedade de setores, como telecomunicações, varejo, serviços financeiros, entre outros. Observemos um panorama desse setor na Paraíba nos últimos anos.

A Paraíba registrou um significativo crescimento de 77,3% no número de empresas do setor de serviços atuantes no estado ao longo de um período de 10 anos. Esses dados foram obtidos por meio da Pesquisa Anual de Serviços (Pas) de 2019, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no segundo semestre de 2021⁵. Essa pesquisa oferece informações relevantes sobre as principais características desse setor em todo o Brasil. No ano de 2010, a Paraíba contava com aproximadamente 6,4 mil empresas no setor de serviços. Entretanto, em 2019, esse número atingiu um patamar significativamente mais elevado, alcançando a marca de 11,5 mil empresas. Tal resultado representa o pico máximo registrado na série histórica do estado. Em comparação ao ano de 2018, quando o número de empresas estava em torno de 10,2 mil, observou-se um aumento de 11,7%.

De acordo com os dados divulgados em dezembro de 2022 pela Pesquisa Mensal de Serviços (PMS) do Instituto Brasileiro de Geografia (IBGE), constatamos mais um crescimento significativo neste setor na Paraíba. No período de um ano, houve um aumento de 12,4%, superando a média nacional. Além disso, quando comparamos os meses de outubro de 2021 e 2022, a receita também apresentou um ganho expressivo de 21%. Esses resultados

⁴ Para obter mais informações sobre a doação da área para instalação da empresa, consulte: Jornal da Paraíba, Veneziano Vital assina doação de área para instalação de empresa, publicado em 16/03/2012. Disponível: <https://jornaldaparaiba.com.br/cotidiano/vidaurbana/veneziano-vital-assina-doacao-de-area-para-instalacao-de-empresa>. Acesso em: 08 de junho de 2023.

⁵ Dados econômicos de empresas de serviços, divulgados em 2021. Disponível: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/servicos/9028-pesquisa-anual-de-servicos.html>. Acesso em: 18 de julho de 2024.

indicam um desempenho acima da média do país, que registrou altas de 9,5% e 15,3%, respectivamente, nesses mesmos períodos. Nesse contexto, é relevante destacar que a Paraíba obteve o sétimo maior avanço no país e o terceiro maior na região nordestina. Esses resultados superaram a média nacional, que registrou um crescimento de 8,7% no volume de serviços e 16,4% na receita nominal. Já no primeiro semestre de 2023 a mesma pesquisa constatou novo crescimento de 10,7% no setor de serviços no estado da Paraíba durante o mês de março, em comparação com o mesmo período do ano anterior⁶.

Conforme dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em parceria com os Órgãos Estaduais de Estatística, Secretarias Estaduais de Governo e Superintendência da Zona Franca de Manaus (SUFRAMA)⁷, Campina Grande apresentou um significativo aumento em seu Produto Interno Bruto (PIB) per capita ao longo dos últimos anos. Em 2012, o PIB per capita da cidade era de R\$ 16.194,64, enquanto em 2018 alcançou o valor de R\$ 22.583,86. É possível atribuir parte desse aumento à chegada e à expansão das empresas que se instalaram na cidade a partir de 2012, por meio dos diversos incentivos governamentais.

A empresa AeC tem desempenhado um papel significativo na geração de empregos em Campina Grande, de acordo com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)⁸, no ano de 2022, a empresa foi responsável por aproximadamente 30% das vagas de empregos formais criadas na Paraíba, sendo 20% dessas vagas destinadas exclusivamente ao município de Campina Grande. Esses números revelam o impacto significativo da empresa na economia local e na geração de oportunidades de trabalho para a população.

Diante dos números divulgados pelo CAGED, a representatividade da AeC na geração de emprego e renda na Paraíba é superlativa. O mercado formal de trabalho paraibano fechou o ano de 2022 com um saldo positivo de novos empregos formais com carteira assinada. Nos 12 meses do ano passado, segundo o CAGED, foram geradas 191.472 admissões e 168.461 desligamentos, resultando em um saldo positivo de 23.011 novos postos de trabalho. Nas duas

⁶ Dados da Pesquisa Mensal de Serviços (PMS) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgados em dezembro de 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/comercio/9010-pesquisa-mensal-de-servicos.html>. Acesso em: 12 de maio de 2025.

⁷ Dados obtidos em parceria com os Órgãos Estaduais de Estatística, Secretarias Estaduais de Governo e Superintendência da Zona Franca de Manaus (SUFRAMA). Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/contas-nacionais/9080-produto-interno-bruto-dos-municipios.html>. Acesso em: 12 de maio de 2025.

⁸ Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/emprego-e-renda/caged>. Acesso em: 12 de maio de 2025.

cidades em que atua no estado, João Pessoa e Campina Grande, a empresa gerou 6.936 novas vagas em 2022, ou seja, 30% do total de toda a Paraíba. O setor de serviços, no qual a AeC se encaixa, apresentou maior saldo positivo com 11.910 novos postos de trabalho formais, seguido do comércio (4.607), indústria (3.658), construção (2.692) e, por último, agropecuária (144). Significa dizer que a AeC foi responsável por 58% do total de vagas criadas na Paraíba no setor de serviços, sendo 38,32% em Campina Grande e 19,90% em João Pessoa⁹.

Campina Grande registrou uma população de 419.379 habitantes no Censo de 2022, o que representa um aumento de 9% em relação a 2010. A densidade demográfica na cidade era de 708,82 habitantes por quilômetro quadrado. Em comparação com outros municípios da Paraíba, Campina Grande ocupava a 2^a e 4^a posições entre 223 cidades. No contexto nacional, estava classificada na 55^a e 135^a posições entre 5.570 municípios. O salário médio mensal dos trabalhadores formais era de 1,9 salários mínimos. A população ocupada era de 133.705 pessoas, representando 31,88% da população total. Além disso, 39,5% da população tinha um rendimento nominal mensal per capita de até meio salário mínimo¹⁰.

Essas informações são relevantes para compreender o contexto econômico e social da Paraíba e da cidade de Campina Grande, fornecendo subsídios para análises históricas mais aprofundadas sobre o desenvolvimento regional. Ao considerar esses dados, é possível investigar os fatores impulsionadores desse crescimento, as políticas públicas envolvidas e os impactos nas condições de trabalho, na distribuição de renda e no bem-estar da população.

A investigação dos fatores impulsionadores do crescimento do setor de serviços em Campina Grande e a análise das políticas públicas envolvidas proporcionarão uma compreensão mais abrangente dos impactos desse desenvolvimento nas condições de trabalho. Ao conectar essas informações iniciais com os dados sobre a geração de empregos formais pela empresa AeC em Campina Grande, podemos estabelecer uma abordagem sólida e embasada para a investigação histórica proposta neste trabalho.

Nesse sentido, é relevante explorar alguns processos trabalhistas envolvendo essas empresas na cidade. Esses processos oferecem informações valiosas sobre as relações de trabalho, os direitos dos trabalhadores e as dinâmicas laborais nas centrais de *call center* em Campina Grande. Ao analisar esses casos, poderemos compreender melhor os desafios enfrentados pelos trabalhadores e as possíveis violações dos direitos trabalhistas. Essa análise

⁹ Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/emprego-e-renda/caged>. Acesso em: 12 de maio de 2025.

¹⁰ Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pb/campina-grande.html>. Acesso em: 12 de maio de 2025.

dos processos trabalhistas também contribui para uma perspectiva histórica mais abrangente, uma vez que permite identificar tendências, padrões e transformações nas relações de trabalho ao longo do tempo. Através dessa investigação, poderemos examinar as implicações desses processos para o contexto socioeconômico da cidade e para o bem-estar dos trabalhadores. Vejamos a seguir.

3 REFLEXOS DA DITADURA: SAÚDE, TRABALHO E PREVIDÊNCIA

Durante o período da ditadura militar, a questão dos acidentes e doenças do trabalho ganhou uma crescente relevância. O que antes era considerado um simples efeito colateral do desenvolvimento econômico passou a ser visto como um problema político e social que exigia a atenção do regime para manter sua legitimidade, que estava cada vez mais em teste. A incapacidade para o trabalho tornou-se um grave problema de saúde pública, atingindo proporções que repercutiram em diversos setores da sociedade. Era fundamental que o governo tomasse medidas para evitar que essa questão se tornasse um sério problema político, escapando ao controle da ditadura.

A crescente conscientização sobre a importância de lidar com os problemas relacionados aos acidentes e doenças do trabalho se deu tanto pela necessidade de garantir a produtividade econômica do país quanto pela pressão da opinião pública e de organizações de trabalhadores que buscavam a proteção dos direitos trabalhistas. O reconhecimento desses problemas como uma questão de saúde pública trouxe à tona a necessidade de políticas e medidas governamentais para lidar com a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Além disso, a discussão em torno das condições de trabalho e da exploração laboral tornou-se mais intensa, levando a debates sobre reformas trabalhistas e proteção social.

No entanto, como aponta Ana Beatriz Ribeiro Barros Silva (2016), as intenções por trás das discussões não tinham objetivo de colocar os interessados na segurança do trabalho como protagonistas de um processo que levasse à construção de condições dignas de trabalho:

Ao invés disso, foi implantada uma legislação acidentária que retirava ainda mais a responsabilidade pela incapacidade para o trabalho das costas do capital e a transferia para o Estado. A política de prevenção de acidentes, estimulada pelo governo, foi direcionada à culpabilização de suas vítimas – os trabalhadores – ao passo que o risco do trabalho foi “socializado” através da Previdência Social. Ainda, as estatísticas de acidentes foram subestimadas e manipuladas com vistas a criar a impressão de que o governo estava empenhado em diminuir os índices de incapacidade para o trabalho. E finalmente, para os infortunados que cometessem um “ato inseguro” e se acidentassem, apesar de todos os esforços em prol do prevencionismo, o governo, do alto de sua benevolência, ainda cuidava de sua saúde debilitada e concedia “benefícios” e “auxílios” previdenciários, muito abaixo do já

parco salário que os trabalhadores recebiam quando gozavam de sua “plena saúde” (Silva, 2016, p. 241-242).

Na esteira das reflexões sobre os períodos ditatoriais, Silva (2016) aponta que, assim como na ditadura estadonovista de Vargas (1930 a 1945), na ditadura militar (1964 a 1985) é possível traçar paralelos notáveis quanto à implementação da legislação social em um contexto marcado pela precária ou nula vigência dos direitos civis e políticos.

Podemos destacar que a dinâmica autoritária dessas ditaduras, tanto a de Vargas como a militar, caracterizou-se pela supressão de garantias democráticas fundamentais, cerceando a participação política e restringindo as liberdades individuais. Nesse contexto, os direitos civis e políticos dos cidadãos foram enfraquecidos ou completamente anulados, deixando espaço para a imposição de políticas governamentais sem o devido respaldo democrático.

Nesse cenário desfavorável à plena cidadania, a legislação social assumiu um papel ambíguo, pois, embora tenha sido apresentada como uma suposta resposta às demandas por justiça e igualdade, muitas vezes serviu como ferramenta de controle social. Ações voltadas para a promoção de políticas de bem-estar social, como a criação de leis trabalhistas, por exemplo, acabaram por coexistir com a perpetuação de um sistema opressor e desigual. Por um lado, houve a tentativa de aplacar os anseios populares e mitigar as tensões sociais por meio de medidas aparentemente progressistas. Por outro, tais ações também serviram aos interesses dos governos autoritários, consolidando seu poder e controlando a sociedade, sobretudo as classes trabalhadoras.

Durante e após o período da ditadura militar, o Brasil passou por importantes transformações em seu sistema previdenciário e políticas sociais. Ao analisar esse cenário, podemos identificar marcos significativos que moldaram a proteção social no país. São eles: 1966: Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) foi criado através da unificação do sistema previdenciário; 1967: o INPS tomou o seguro de acidentes de trabalho das empresas privadas; Governo Médici (1969 a 1974): criação do PIS/Pasep e do Programa Nacional de Alimentação (Pronan); 1971: O Fundo de Assistência Rural (Funrural) foi criado, estendendo a Previdência para o trabalhador rural; 1972: as empregadas domésticas foram incluídas na Previdência; 1973: os trabalhadores autônomos foram incluídos na Previdência; 1974: o Ministério da Previdência e Assistência Social foi criado, a partir do desmembramento do Ministério do Trabalho e Previdência Social; 1990: o início do Sistema Único de Saúde (SUS) remonta à promulgação da Constituição Federal de 1988, também conhecida como Constituição Cidadã. Foi a partir dessa constituição que o SUS foi concebido como um dos principais pilares da política pública de saúde no Brasil.

Devemos destacar que, desde os primórdios da preocupação com o trabalhador, as questões envolvendo a previdência e saúde do trabalhador no Brasil foram tratadas como ferramentas de controle sobre eles. Durante o período em questão, a saúde pública sofreu um acentuado processo de sucateamento, enquanto os serviços de saúde eram privatizados, resultando em um cenário preocupante e desfavorável para a população trabalhadora. Segundo Silva (2016, p. 250), “[...] temos assim o direito à assistência médica como um direito contratual, compulsório e contributivo, destinado a uma parcela pequena da população”. De modo geral, podemos afirmar que, no capitalismo, a legislação social é um mecanismo para regulamentar e generalizar as formas de exploração do trabalho, coibindo a depredação total da força de trabalho. Compartilho da concepção de que as políticas sociais são criadas como forma de manter a hegemonia das classes dominantes, tornando a exploração capitalista mais palatável e menos evidente (Silva, 2016, p. 244-245).

Não podemos deixar de enfatizar o caráter ideológico por trás das políticas do Estado, conforme bem deixou claro a autora acima. E falando sobre ideologia, não podemos deixar de destacar a filósofa brasileira Marilena Chauí. Para Chauí (2001), a ideologia não é apenas uma distorção da realidade, mas também uma forma de dominação, pois cria uma visão de mundo que naturaliza e justifica as hierarquias e injustiças sociais, mantendo assim o *status quo*. Nesse sentido, ela acredita que a ideologia atua como um instrumento de controle social, moldando as percepções e comportamentos das pessoas de acordo com os interesses das classes dominantes.

3.1 Adoecimentos causados pelo trabalho: processos judiciais eletrônicos do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB)

Ao iniciarmos a introdução deste trabalho com a utilização de um desses processos, buscamos municiar o leitor, de maneira preambular, com uma das fontes basilares que adotamos para a construção deste trabalho. O objetivo foi proporcionar uma coerência sólida e às múltiplas questões que serão discutidas ao longo do trabalho, por meio das análises que se seguem.

A Justiça do Trabalho é uma instituição fundamental no contexto histórico das relações de trabalho. Ela desempenha um papel central na proteção dos direitos trabalhistas, na resolução de conflitos entre empregadores e empregados e na promoção de condições de trabalho consideradas minimamente justas. No campo da historiografia, a Justiça do Trabalho é frequentemente explorada como uma fonte de pesquisa valiosa para compreender as transformações nas relações de trabalho ao longo do tempo. Os registros judiciais e as

decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas oferecem compreensão sobre as demandas, os conflitos e as lutas dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, salários justos, direitos sociais e proteção legal. Os estudos históricos que utilizam a Justiça do Trabalho como fonte de pesquisa permitem analisar as mudanças nas legislações trabalhistas, as estratégias dos empregadores e dos trabalhadores, as formas de organização sindical e as transformações nas relações de poder no ambiente de trabalho. Além disso, essas pesquisas podem revelar aspectos sociais, econômicos e culturais das diferentes épocas e contextos em que ocorreram os conflitos trabalhistas.

No entanto, é importante destacar que a utilização da Justiça do Trabalho como fonte histórica requer uma abordagem crítica. É necessário considerar os contextos específicos em que os processos foram instaurados, bem como as limitações presentes em alguns registros judiciais.

Devemos destacar que o processo de digitalização desses processos culminou na maior preservação dessas fontes, permitindo um acesso mais amplo a informações detalhadas sobre as demandas, as reivindicações, os argumentos e as estratégias utilizadas pelos trabalhadores e pelos empregadores. Isso possibilitou que pesquisadores pudessem se debruçar com maior facilidade sobre diversos aspectos relevantes como as condições de trabalho, os salários, as jornadas laborais, as formas de exploração e as violações dos direitos trabalhistas em diferentes períodos históricos.

A trajetória da transição para o processo sem papel no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT-13), correspondente ao estado da Paraíba, teve início em 2004, com a bem-sucedida implementação do Suap - Sistema Único de Administração de Processos. Esse sistema representou um avanço significativo, uma vez que substituiu quatro sistemas separados que eram utilizados de forma não integrada para o acompanhamento dos processos das Varas do interior, da capital, da sede do TRT-13 e dos protocolos administrativos. A partir de 2007, foram implementadas uma série de etapas que culminaram na adoção do Processo Eletrônico, que é atualmente utilizado em 11 Varas do Trabalho.

No seguinte processo de nº XXXXX-19.2022.5.13.0009 da 3ª Vara do Trabalho de Campina Grande¹¹, temos o caso envolvendo uma empresa de *call center* da cidade. Segue o conteúdo:

¹¹ Os nomes das pessoas envolvidas nos processos mencionados foram identificados apenas por numeração parcial para preservar sua privacidade e confidencialidade. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/1652525979/inteiro-teor-1652525980>. Acesso em: 17 de abril de 2023.

A reclamante alega que começou a trabalhar para a reclamada em 10/05/2021, no entanto, sua CTPS somente foi assinada em 09/08/2021, referindo-se esse interregno a período de treinamento, que, no entanto, não foi considerado como período de trabalho, nem percebeu pagamento de salário. Assim, requer o reconhecimento de vínculo do período e o pagamento dos consectários legais (TRT 13ª Região - 1ª Turma - ROT- XXXXX-85.2020.5.13.0008, Redator (a): Desembargador (a) Eduardo Sérgio de Almeida, Julgamento: 18/05/2021, Publicação: DJe 30/05/2021).

A pessoa reclamante se refere ao período em que essas empresas selecionam o trabalhador e o submetem a um treinamento prévio que, em muitos casos, pode durar até um mês sem qualquer tipo de remuneração. Nesse sentido, destaca-se que o treinamento não garante a contratação do trabalhador, o que acaba por gerar um risco para ele, que pode acabar perdendo tempo e investindo recursos próprios sem a garantia de uma oportunidade efetiva no final do processo. Segue mais detalhes do processo:

Existindo prova apta a confirmar as assertivas do trabalhador no sentido de que o interstício durante o qual a reclamada alega participação do autor em "processo seletivo" é, na verdade, período de treinamento, estando o trabalhador, em tal lapso de tempo, à disposição do empregador, nos termos previstos no artigo 4º da CLT, reconhece-se tal período como tempo de serviço para todos os efeitos legais (TRT 13ª Região - 1ª Turma - ROT- XXXXX-85.2020.5.13.0008, Redator (a): Desembargador (a) Eduardo Sérgio de Almeida, Julgamento: 18/05/2021, Publicação: DJe 30/05/2021).

A mesma conseguiu ser indenizada, pois foi reconhecido que o pacto laboral teve início em 10/05/2021 devidas as seguintes parcelas em relação ao período: salário de 10/05/2021 a 08/08/2021; 13º proporcional, férias com 1/3 e FGTS com 40%. Para fins de cálculos das parcelas deve ser considerada a remuneração mensal da autora de R\$1.212,00, conforme indicado na exordial e não impugnado pela reclamada.

No entanto, a pessoa reclamante não alegou somente a questão do treinamento não pago, mas também alegou problemas psicológicos adquiridos em virtude do trabalho realizado, e, portanto, solicitou indenização por danos morais. Segue trecho:

Reclamante alega, em síntese, que devido as pressões e descatos de clientes em ligações, bem como as pressões que vem sofrendo pela supervisora está com crise de ansiedade e transtorno depressivo, inclusive, fazendo acompanhamento no CAPS, conforme documentos comprobatórios anexos. Explica que vem sendo perseguida pela reclamada, e por tal motivo adquiriu transtorno de ansiedade, o que lhe causa grande constrangimento e dor na alma (TRT 13ª Região - 1ª Turma - ROT- XXXXX-85.2020.5.13.0008, Redator (a): Desembargador (a) Eduardo Sérgio de Almeida, Julgamento: 18/05/2021, Publicação: DJe 30/05/2021).

Nesse caso, a perita negou a reclamação. Portanto, a responsabilidade subjetiva só caberia a indenização se estiverem presentes o dano (acidente ou doença), o nexo de causalidade do evento com o trabalho e a culpa do empregador. Assim, concluiu a perita:

Diante do exposto até o momento, com história descrita existem indícios de transtorno ansioso, foram analisados documentos médicos na qual em tabela acima observa-se que foram apresentados vários CIDs no qual nenhum está relacionado a transtorno ansioso e ausência de temporalidade necessária para nexo de causalidade sendo observado apenas 1 atestado com dois dias de afastamento, visto que o mesmo não apresenta carimbo do médico assinante e nem identificação através da assinatura. Não existiu tratamento medicamentoso e psicoterápico, nem acompanhamento adequado por parte da reclamante. Concluímos que não existe nexo causal e concausal entre o trabalho e o desenvolvimento do transtorno mental. (TRT 13ª Região - 1ª Turma - ROT- XXXXX-85.2020.5.13.0008, Redator (a): Desembargador (a) Eduardo Sérgio de Almeida, Julgamento: 18/05/2021, Publicação: DJe 30/05/2021).

A pessoa reclamante conseguiu ganhar a causa referente ao período de treinamento sem remuneração, porém é importante destacar que outras reclamações foram feitas e não tiveram a mesma sorte. Dentre elas, merecem destaque os problemas psicológicos e as perseguições internas, que são reclamações frequentes entre os trabalhadores de *call centers*.

Essas questões se tornam ainda mais preocupantes quando consideramos o impacto que podem ter na saúde e no bem-estar dos trabalhadores. Os problemas psicológicos, como ansiedade, estresse e depressão, são consequências diretas das condições de trabalho desgastantes, com pressão constante por resultados e falta de apoio emocional. Já as perseguições internas podem ser ainda mais perigosas, afetando a autoestima e a segurança do trabalhador, além de gerar um ambiente de trabalho tóxico e insalubre.

Na ação trabalhista (Rito Sumaríssimo) nº XXXXX-94. 2020.5.13.0024¹² da 5ª Vara do Trabalho de Campina Grande, o reclamante foi demitido por justa causa e alega que não foi devida, exigindo também pagamento pelo período de treinamento não remunerado, além de indenização por danos morais. No entanto, o mesmo teve apenas caso ganho referente ao pagamento do período de treinamento.

Em relação à demissão por justa causa, foi realizada análise comportamental e chamadas atendidas pelo colaborador, como consta na ação. Os argumentos utilizados para a demissão foram: ligações omitidas/abandonadas; chamadas em que colaboradora orienta cliente a aguardar e sai da posição de atendimento para conversar com colegas de trabalho; média diária de uma hora e dois minutos de pausa particular. O relatório da empresa faz questão de destacar também que “o colaborador recebeu três medidas disciplinares por omissão/negligência em atendimento, contudo, persiste em cometer o mesmo desvio. Sendo assim, percebemos que apesar de receber feedbacks, orientações e medidas, o colaborador não mudou postura”.

¹² Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/1641035970/inteiro-teor-1641035971>. Acesso em: 19 de abril de 2023.

O relatório da empresa foi impugnado, alegando o reclamante:

Ocorre, excelência, que devido à alteração no atendimento reclamante não teve nenhum apoio da supervisão e não sabendo de todas as informações teve que buscar ajuda, tendo que se deslocar do seu posto de atendimento para tirar dúvidas com alguns colegas, haja vista que no treinamento não falava sobre modificações/alterações de atendimentos, sendo essas alterações repassadas através de uma simples informação (TRT 13ª Região - ROT- nº XXXXX-94. 2020.5.13.0024).

Mesmo com a impugnação do relatório, a demissão por justa causa foi considerada correta perante a lei, uma vez que o reclamante não apresentou justificativas para suas ausências, pausas e medidas disciplinares. Em relação aos danos morais, o pedido foi rejeitado, pois o reclamante não apresentou argumentos que justificassem as punições recebidas da empresa, alegando somente que as faltas que resultaram nas medidas punitivas previstas pela empresa estavam respaldadas por atestados médicos.

Portanto, segue a decisória final da ação:

Diante do exposto, rejeito a preliminar de inépcia da inicial, concedo benefícios da gratuidade da justiça e julgo procedente em parte a sua reclamação em face da empresa, para condená-la ao pagamento dos títulos deferidos na presente decisão (salário no período de treinamento com repercussão e férias acrescidas do texto constitucional 13º salário e FGTS além de honorários de sucumbência estes em favor do advogado reclamante), acrescidos de atualização monetária e juros de mora consoante o cálculo anexo após o trânsito em julgado da sentença tudo de acordo com a motivação acima (TRT 13ª Região - ROT- nº XXXXX-94. 2020.5.13.0024).

Na página de jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, encontramos o teor de outra decisão judicial específica da mesma empresa na 5ª Vara do Trabalho de Campina Grande. O processo nº XXXXX-60.2018.5.13.0024¹³ refere a acidente de trabalho, onde a reclamante alega ter desenvolvido síndrome do pânico, LER (Lesão por Esforço Repetitivo) e perda auditiva, em razão do seu trabalho para reclamada.

As reclamações relacionadas a problemas psicológicos e perseguições internas são muito comuns. Sendo assim, essa repetição nos traz um alerta importante quanto a saúde mental desses trabalhadores, pois não são meras repetições sistemáticas. Essas constatações evidenciam a precariedade do setor e o desgaste psicológico decorrente do trabalho nesse setor.

A atual morfologia do mundo do trabalho a qual tanto viemos falando, fortemente influenciada pela lógica neoliberal, tem gerado consequências negativas e degradantes para a classe trabalhadora em todo o mundo. Além disso, desestrutura as ocupações através de

¹³ Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/1314389282/inteiro-teor-1314389381>. Acesso em: 19 de abril de 2023.

empregos formais e avança no setor da informalidade e do trabalho intermitente, utilizando formas de trabalho como terceirização, uberização, teletrabalho, home office, cybertariado, contrato zero hora e feminização do labor. Também exclui trabalhadores idosos, considerados “inúteis” para os interesses do capital, e avança no setor do trabalho a domicílio (Antunes; Braga, 2009; Antunes, 2020).

No meu trabalho de conclusão de curso em História (2021), um depoimento de grande relevância e natureza denunciante destaca-se. Trata-se do relato de Derek (nome fictício), funcionário de uma das empresas de *call center* sediadas em Campina Grande:

[...] Na pausa você pisca o olho e tem que voltar a trabalhar. Os nossos punhos começam a doer de nos mantermos na mesma posição. A coluna também. O ambiente é repleto de luz, uma luminosidade agressiva todo santo dia. Chegamos na empresa felizes... e ao pisarmos na entrada nosso humor muda, ficamos, até o fim do expediente, cada vez mais irritados/as! Começamos e ficar de bom humor novamente quando vai dando a hora se sairmos. [...] Eis o resumo: 6h20min sentado/a, mexendo muitas vezes freneticamente em um computador, apenas suas mãos e seus olhos se movimentam enquanto seu corpo está paralisado e provavelmente numa posição incorreta... Metas a serem cumpridas, pressão da cadeia da hierarquia da empresa e quando seu setor faz algo produtivo é bloquear uma conta, contestar compras desconhecidas, abrir demandas para os setores internos (Souto, 2021, p. 36-37).

O depoimento em questão trouxe à tona problemas graves e recorrentes, pelos quais podemos observar a complexidade e a gravidade do tema abordado na pesquisa a partir dos processos que foram citados, por exemplo. O relato corrobora com a importância de se estudar e buscar soluções para questões como essa, que afetam diretamente a vida e a saúde dos trabalhadores envolvidos.

No caso a seguir, a reclamante teve mais “sorte” na ação contra assédio moral, TRT-13 - RO: XXXXX20195130001 XXXXX-24.2019.5.13.0001, Data de Julgamento: 15/06/2021, 2ª Turma, Data de Publicação: 21/06/2021¹⁴. Segue a ementa:

Comprovado que o autor foi vítima de assédio moral decorrente de condutas persecutórias da reclamada, ante as exigências direcionadas exclusivamente ao autor, ainda mais considerando diante da ciência de que este se encontrava em tratamento psiquiátrico, mantém-se a condenação da reclamada ao pagamento da indenização por assédio moral. Recurso provido em parte, apenas para excluir a condenação da reclamada na multa por embargos protelatórios. Comprovado que o ambiente laboral atuou como um gatilho para o adoecimento do trabalhador, ante o nexo de causalidade entre o assédio por ele sofrido e o seu quadro depressivo, configura-se a doença ocupacional. Em vista disso, reforma-se a sentença para deferir as indenizações por danos moral e material, sendo esta última destinada a arcar com as despesas do tratamento médico-psicológico do autor. Recurso provido em parte.

¹⁴ Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/1237615851>. Acesso em: 20 de abril de 2023.

Como podemos observar, nem todas as ações trabalhistas de cunho de adoecimento e/ou assédio moral resultam em ação ganha. A reclamante citada acima conseguiu provar que seu adoecimento estava intrinsecamente relacionado ao processo laboral e condutas abusivas.

No entanto, há muitas dificuldades em se provar em processo que você adoeceu por conta do trabalho. O artigo "O nexso causal entre o trabalho e o adoecimento: perspectivas e desafios para a saúde do trabalhador", de Lima e Soares (2014), publicado na *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, aborda a questão do nexso causal entre o trabalho e o adoecimento, destacando as perspectivas e desafios enfrentados na área da saúde do trabalhador. Algumas razões ao qual podemos destacar a dificuldade em se comprovar o adoecimento é que, em muitos casos, as doenças relacionadas ao trabalho se desenvolvem ao longo do tempo, tornando difícil identificar a causa específica do problema. Além disso, algumas doenças podem ser resultado da exposição a múltiplos fatores, incluindo fatores relacionados ao trabalho e fatores externos, o que torna difícil determinar a contribuição de cada um para o desenvolvimento da doença.

Outro fator que dificulta a comprovação de que uma doença foi causada pelo trabalho é que muitas empresas não registram adequadamente as condições de trabalho e não realizam avaliações de risco de forma adequada. Isso significa que não há registros confiáveis para demonstrar que os trabalhadores estavam expostos a riscos específicos no local de trabalho, o que torna mais difícil fazer uma conexão direta entre o trabalho e a doença.

3 CONCLUSÃO

Ao longo deste estudo, foi possível explorar, por meio de processos judiciais, as práticas de controle e monitoramento em ambientes de *call center*, evidenciando como essas práticas impactam diretamente a vida dos trabalhadores. A introdução do uso de documentos judiciais como fontes de pesquisa histórica não apenas fortalece a análise das condições de trabalho, mas também permite uma compreensão mais aprofundada das dinâmicas de poder e vigilância no contexto laboral contemporâneo.

A Justiça do Trabalho, como evidenciado, desempenha um papel crucial na proteção dos direitos trabalhistas e na documentação dos conflitos entre empregadores e empregados. A digitalização desses processos facilitou o acesso a informações detalhadas, permitindo que pesquisadores investiguem com mais profundidade as condições laborais, as violações de direitos e as consequências dessas práticas para a saúde dos trabalhadores.

Os casos analisados demonstram que, embora algumas reivindicações tenham sido atendidas, muitas outras, especialmente relacionadas a questões de saúde mental e assédio moral, ainda enfrentam grandes desafios para serem reconhecidas e reparadas judicialmente. As dificuldades em provar o nexo causal entre o trabalho e o adoecimento destacam a complexidade do tema e a necessidade de abordagens mais rigorosas e abrangentes na defesa dos direitos dos trabalhadores.

Concluimos que, embora a justiça laboral ofereça um espaço para a contestação e reparação de abusos, ainda há um longo caminho a percorrer para garantir que todos os aspectos da saúde e bem-estar dos trabalhadores sejam devidamente considerados e protegidos. Este estudo reafirma a importância de se continuar investigando e denunciando práticas laborais abusivas, com o objetivo de promover ambientes de trabalho mais justos e saudáveis.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (orgs.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.
- CHALHOUB, Sidney. *Trabalho, lar e botequim: o cotidiano dos trabalhadores no Rio de Janeiro da belle époque*. 3. ed. Campinas: Editora da Unicamp, 2012.
- Holman, David; Fernie, Susan. Call centres and beyond: a thematic evaluation. *Human Resource Management Journal*, v. 10, n. 3, p. 1-18, 2000.
- LIMA, Damião de. Tempos de desenvolvimento e de crise na economia campinense. In: GURJÃO, Eliete de Queiroz; LIMA, Damião de (orgs.). *Estudando a História da Paraíba: uma coletânea de textos didáticos*. Campina Grande: EDUEPB, 2021, p. 147-155.
- Lima, M. L. C.; Soares, J. M. C. O nexo causal entre o trabalho e o adoecimento: perspectivas e desafios para a saúde do trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 39, n. 129, p. 70-79, 2014.
- Souto, Gabriel de Araujo. *AeC e Orbitall: trabalho e precarização dos atendentes de Call Center em Campina Grande (2020-2021)*. 2021. Monografia (Graduação em História), Unidade Acadêmica de História, Universidade Federal de Campina Grande, 2021.
- SILVA, Ana Beatriz Ribeiro Barros. *O desgaste e a recuperação dos corpos para o capital: acidentes de trabalho, prevencionismo e reabilitação profissional durante a ditadura militar brasileira (1964-1985)*. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Pernambuco, 2016.

Informações Adicionais

<i>Biografia profissional</i>	Gabriel de Araújo Souto é Licenciado e Mestre em História. Washington Marozan Pereira de Albuquerque é advogado especialista em Direito Trabalhista e Previdenciário.
<i>Endereço para correspondência</i>	Comunicação via email gabrielldearaujo@gmail.com
<i>Contribuição de autoria</i>	Análise formal: Albuquerque, Washington Marozan Pereira de; Souto, Gabriel de Araújo. Conceituação: Albuquerque, Washington Marozan Pereira de; Souto, Gabriel de Araújo. Curadoria de dados: Albuquerque, Washington Marozan Pereira de; Souto, Gabriel de Araújo. Escrita – Primeira Redação: Albuquerque, Washington Marozan Pereira de; Souto, Gabriel de Araújo. Escrita – Revisão e Edição: Albuquerque, Washington Marozan Pereira de; Souto, Gabriel de Araújo. Investigação: Albuquerque, Washington Marozan Pereira de; Souto, Gabriel de Araújo.
<i>Conflito de interesse</i>	Nenhum conflito de interesse foi declarado.
<i>Preprint</i>	O artigo não é um preprint.
<i>Disponibilidade de dados de pesquisa e outros materiais</i>	Os conteúdos subjacentes ao artigo estão nele contidos. As fontes de pesquisa estão disponíveis nos acervos: Autos-finhos do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB); Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED); Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).
<i>Método de avaliação</i>	Revisão por pares anônima dupla (Double anonymous peer review).
<i>Direitos autorais</i>	Copyright © 2025, ALBUQUERQUE, Washington Marozan Pereira de; Souto, Gabriel de Araújo.
<i>Licença</i>	Este é um artigo distribuído em Acesso Aberto sob os termos da Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (Licença CC BY).
<i>Histórico editorial</i>	<i>Data de Submissão:</i> 14/08/2024 <i>Data de modificação:</i> 25/05/2025 <i>Data de aprovação:</i> 10/06/2025